



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

La metodología "CEFE" en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de
la Cruz, Ventanilla, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Rossana Amelia Apolaya Chinguel (ORCID: 0000-0002-7357-8116)

ASESOR:

Mg. Roberto Santiago Bellido García (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres, hermanas y hermano por su apoyo incondicional, amor, cariño y ser mi fortaleza para seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Agradecimiento

A Dios por ser mi fuente de inspiración y fortaleza.

A mis amigas y amigos por estar conmigo, en especial a Paulina Fajardo, quien me apoyo y acompaño desde el principio.

A las hermanas religiosas del Divino Maestro por darme ánimo, por su apoyo incondicional, por el cariño recibido, en estos años de entrega y compromiso con los más necesitados.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Rossana Amelia Apolaya Chinguel**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado **La metodología "CEFE" en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019**. Presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

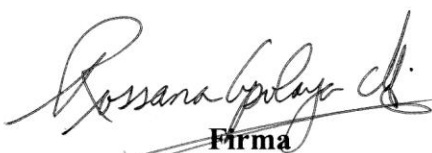
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de noviembre del 2019



Firma

Rossana Amelia Apolaya Chinguel

DNI: 06780633

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 La Metodología: “CEFE”	7
1.3.2 Desempeño docente	15
1.4 Justificación de la investigación	20
1.5 Formulación del problema	21
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	22
II. Método	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Operacionalización de variables	25
2.3 Población, muestra y muestreo	25
2.3.1 Población	25
2.3.2 Muestra	26
2.3.3 Muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.4.1 Técnicas	26
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	27
2.4.3 Validez y confiabilidad de datos	27
2.5 Procedimiento	28
2.6 Métodos de análisis de datos	28

2.7	Aspectos éticos	29
III.	Resultados	30
IV.	Discusión	40
V.	Conclusiones	46
VI.	Recomendaciones	47
VII.	Referencias	48
	Anexos	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	58
	Anexo 2: Operacionalización de la variable dependiente	60
	Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	61
	Anexo 4: Hoja de evaluación del cuestionario CEP	64
	Anexo 5: Certificado de validez de los instrumentos	67
	Anexo 6: Resultado del procesamiento de datos	77
	Anexo 7: Sesiones del Taller	79

Índice de tablas

Tabla 1	El mundo del trabajo	17
Tabla 2	Población y muestra del CETPRO	26
Tabla 3	Relación jueces de validadores	28
Tabla 4	Confiabilidad del Instrumento - Cuestionario	28
Tabla 5	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje del desempeño docente antes de aplicar la metodología CEFE.	30
Tabla 6	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión pedagógica antes de aplicar la metodología CEFE.	32
Tabla 7	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión planificación antes de aplicar la metodología CEFE.	34
Tabla 8	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión organización antes de aplicar la metodología CEFE.	36
Tabla 9	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión comunicación antes de aplicar la metodología CEFE.	38

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes del desempeño docente antes y después de aplicar la metodología CEFE	31
Figura 2	Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión pedagógica antes y después de aplicar la metodología CEFE	33
Figura 3	Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión planificación antes y después de aplicar la metodología CEFE.	35
Figura 4	Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión organización antes y después de aplicar la metodología CEFE.	37
Figura 5	Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión comunicación antes y después de aplicar la metodología CEFE	39

Resumen

Esta investigación tiene el propósito de dar a conocer los efectos aplicativos de **La metodología "CEFE" en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz. Ventanilla, 2019**. El objetivo principal consiste en establecer los efectos de la puesta en práctica de aspectos metodológicos en las dimensiones: pedagógica, planificación, organización y comunicación en relación con el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

Este trabajo viene a ser el resultado de varios meses de dedicación, aplicando los fundamentos de la metodología "CEFE" a través del desarrollo de 10 talleres participativos y vivenciales con los docentes del CETPRO, en un lapso temporal de 3 meses. La perspectiva de estudio es cuantitativa de diseño cuasi experimental, ya que se tiene un grupo de control y otro de carácter experimental.

Para este análisis, se contó con una población de once docentes, con la participación de cinco profesores para la aplicación de los talleres, utilizando como instrumento un cuestionario, validado por CEFE Internacional (pretest y posttest), cuya finalidad consistió en la obtención de información necesaria y poder así contrastar las hipótesis planteadas. El instrumento utilizado y validado fue analizado con el estadístico alfa de Cronbach, el que brinda un alto nivel de confiabilidad 0.912. Después de la realización de los talleres y del análisis estadístico SPSS 21, que dio como resultado 61.40 puntos en el grupo experimental y 49.80 en el grupo control, según la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, se demostraron los efectos positivos en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz.

Los instrumentos fueron analizados previamente con el alfa estadístico de Cronbach, que dio una gran fiabilidad de 0.912.

Palabras clave: Metodología CEFE, Competencias emprendedoras, Desempeño docente, CETPRO.

Abstract

This research has the purpose of publicizing the application effects of the "CEFE" methodology on the teaching performance of CETPRO San Pablo de la Cruz. Ventanilla, 2019. Indeed, the main objective is to establish the consequences of the implementation of methodological aspects in the dimensions: pedagogical, planning, organization and communication in relation to the teaching performance of the CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

This work is the result of several months of dedication, applying the fundamentals of the "CEFE" methodology through the development of 10 participatory and experiential workshops with CETPRO teachers, in a time span of 3 months. The study perspective is quantitative of a quasi-experimental design, since it has a control group and an experimental group.

For this analysis, there was a population of eleven teachers, with the participation of five teachers for the implementation of the workshops, using as a tool a questionnaire, validated by CEFE International (pretest and posttest), whose purpose was to obtain information necessarily and thus be able to contrast the hypotheses raised. The instrument used and validated was analyzed with the Cronbach alpha statistic, which provides a high level of reliability 0.912. After the completion of the workshops and the SPSS 21 statistical analysis, which resulted in 61.40 points in the experimental group and 49.80 in the control group, according to the non-parametric Mann-Whitney U test, the positive effects on the teaching performance of CETPRO San Pablo de la Cruz.

The instruments were previously analyzed with the Cronbach statistical alpha, which gave a high precision of 0.912.

Keywords: CEFE Methodology, Entrepreneurship, Teaching Performance, CETPRO.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad, a nivel nacional y mundial, se necesita que el rol de los docentes se reformule y se adapte a los cambios que acontecen (Marco del Buen Desempeño Docente, 2014). En efecto, Global Entrepreneurship Monitor (2007), sugiere formar a los profesores en cuestiones relacionadas con el emprendimiento. Así, la educación se orientaría a promover la actividad empresarial en el país. Pero todo esto no puede ser posible de alcanzar sin disponer de docentes bien formados, comprometidos con la labor educativa y con el cambio de la manera en que se enseña y aprende en educación técnica.

Hoy en día, se vive en un mundo globalizado, en el cual se busca a personas altamente calificadas, productivas y emprendedoras, en una época en la cual la sociedad está determinada a través de los medios tecnológicos de la información y por la acción de producir tanto bienes, así como servicios. Dentro de este contexto, se pueden mencionar Estados como Alemania, Australia, Finlandia, Japón, Corea, donde la educación se basa en el fomento de habilidades ante la crisis económica. De este modo, la educación se posiciona como un elemento básico, a ser considerado como tal desde los gobiernos, con un cambio en sus políticas educativas, y que debe resolver cada sociedad según su realidad.

En Perú, de acuerdo con el Ministerio de la Producción, (Agencia Peruana Andina 29 de Mayo del 2018), la participación empresarial de la micro y pequeña empresa (mype) representa un 24 % del PBI nacional; en tal sentido, la micro y pequeña empresa poseen un papel de suma importancia en lo que respecta al crecimiento de nacional, al generar empleo y autoempleo. En este sentido, es importante que las instituciones educativas técnico productivas generen entornos que contribuyan con el desarrollo educativo del sector joven y adulto emprendedor con conocimientos, actitudes, habilidades y competencias, teniendo una perspectiva con mayor claridad acerca de sus objetivos, encarando los problemas y los nuevos retos de la globalización.

Según IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Peruana), en la Región Callao, en el año 2014, se constató un desarrollo educativo técnico no coincidente con la necesidad de inserción laboral local. Ello, a pesar de ser esta zona un epicentro fundamental para el desarrollo económico del país. Por

este motivo, se necesita una educación técnica que se adapte a los retos de un contexto social cambiante y cada vez más tecnológico.

En el distrito de Ventanilla, considerado el distrito más poblado y pobre de la región Callao, ocupado por habitantes jóvenes y en busca de un puesto de trabajo, las instituciones educativas técnicas y productivas constituyen una alternativa para el pertinente fortalecimiento de sus competencias laborales que los conlleve luego a insertarse al mercado laboral. Es en ese contexto, que se requiere de una reorientación educativa técnica y productiva que se centre en aquellas necesidades sociales más urgentes y enfocada hacia la práctica laboral y el desarrollo del capital humano; proponiendo que este proceso deba iniciarse con los docentes. Una de las recomendaciones de IPEBA (2014) era impulsar en los centros el desarrollo de proyectos productivos, una posibilidad de formación que armonizara con las necesidades del mercado de trabajo local.

Los docentes del CETPRO San Pablo de la Cruz en el II sector AA. HH de Angamos en el Distrito de Ventanilla, imparten la educación técnica. Sus competencias se orientan al fortalecimiento de las competencias pertinentes, propias de cada especialidad, más no a las capacidades personales y empresariales de los estudiantes. De este modo, la optimización de aquellas capacidades complementarias, como las cualidades personales, sociales, emprendedoras y de gestión, no son tomadas en cuenta como logros de aprendizaje por los docentes. Las capacidades emprendedoras deben ser entendidas desde una concepción integral y de aplicación transversal. En este enfoque es que se plantea la necesidad de optimizar las actitudes y competencias emprendedoras de los docentes del CETPRO.

“Competencias como base de la economía a través de la formación de emprendedores” es un marco metodológico que permite al docente mejorar su desempeño profesional. En efecto, este asume prácticas innovadoras, deja su papel clásico de agente cognoscitivo y asume el rol de facilitador del proceso de aprendizaje, utilizando para ello recursos, técnicas y la metodología participativa, para tratar los contenidos temáticos de la sesión de aprendizaje. Como la aplicación de este método ha sido satisfactoria, la presente investigación pretende medir los efectos aplicativos de la Metodología "CEFE" en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla, en el año 2019.

1.2 Trabajos previos

Como resultado de la búsqueda de información sobre literaturas, trabajos aplicativos, tesis internacionales y nacionales, para el trabajo investigativo, he considerado conveniente la elección de estos antecedentes:

Antecedentes internacionales

Merizalde & Montero (2014) en la tesis, realizada para convertirse en magíster en Desarrollo Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Su objetivo principal consiste en conocer el estado del Centro Ecuatoriano de Formación Empresarial, a través de la puesta en práctica del “Análisis Institucional y Organizacional” (AIO). Se busca, así, identificar la situación organizacional y su imagen institucional y realizar una propuesta que contribuya al mejoramiento interno y posicionamiento en el sector de capacitación, que responda de mejor manera al nuevo contexto de país y en el marco del Desarrollo Humano. La metodología usada fue de carácter cualitativo y cuantitativo, pues se pretende realizar un análisis institucional y organizacional con el acompañamiento de métodos, técnicas y herramientas de investigación. Para ello, se consideran los siguientes elementos: conocimiento del contexto organizacional, cuál es la motivación de la institución, análisis de las competencias institucionales y el correspondiente cumplimiento de tareas. Finalmente, se concluyó que la organización CEFÉ desea tomar las mismas medidas y aplicarlas, con el fin de lograr un fortalecimiento organizacional, que le permita posicionarse como una organización referente en temas de capacitación en el país.

Proaño (2014). El objetivo de esta tesis consiste en abordar cómo las acciones formativas inciden en el crecimiento de las compañías nacionales, pequeñas y medianas, con la finalidad de mejorar la producción de la ciudad de Guayaquil. Dentro de este contexto, cobra suma importancia la educación especial para emprendedores (teórica y metodológica), herramienta que favorece el desarrollo productivo de una nación. Por su parte, en esta investigación, se empleó un marco metodológico determinado por el modelo BAE (Bases para la Administración de Emprendedores). Este fue aplicado en un proyecto de educación con prestigio en relación con la inclusión de profesionales emprendedores en pymes. Como resultado, se pudo concluir que la capacitación en emprendimiento les brinda a los estudiantes, distintas competencias de carácter empresarial. Es decir, les otorga un mayor nivel de preparación y flexibilidad de acción ante situaciones cambiantes. Ello, a través de

la incorporación y aprehensión de conceptos, competencias y valores que diferencian a este modelo.

Pino & Cerón (2015). A través de esta investigación, se intenta abordar el rol institucional de los profesores, quienes deben fomentar el desarrollo de la capacidad de emprender en los centros de educación del respectivo municipio. En cuanto al marco metodológico, se destaca una perspectiva hermenéutica, utilizada para entender la gestión institucional docente. Como resultado, se determinó el panorama de políticas nacionales que abordan el emprendimiento en las instituciones de educación de Popayán.

Carrizo (2014). En este análisis, se establece el estudio de la ingeniería como resultado de la labor docente y de la extensión social. Ello, teniendo en cuenta experiencias dependientes de cada contexto. Estas últimas se llevan a cabo dentro del aula y a la vez, dentro de situaciones de actividad profesional. De este modo, se produce la inter vinculación de las herramientas cognitivas con las infraestructuras de apoyo, como el aula, la utilización de bibliotecas, talleres y la aplicación de Internet. Puede decirse, entonces, que, como resultado de esta investigación, se han obtenido indicadores de logro para la aplicación de prácticas, en donde los estudiantes de ingeniería pueden neutralizar situaciones problemáticas por medio de la creatividad y la innovación.

Gómez (2016). A lo largo de su estudio, se describe que el emprender no implica solamente la realización de un negocio. Por el contrario, se trata más bien de tener una capacidad de emprender y fortalecer habilidades relacionadas con ello. En efecto, el acto de emprender está íntimamente relacionado con el modo de enfrentar la vida y los desafíos que esta conlleva. Por otra parte, hace hincapié en la necesidad de que los profesores se capaciten en el desarrollo de cualidades creativas y emprendedoras, con la finalidad de promover un contexto de escolarización propicio. En este último, debe prevalecer la creatividad, la flexibilidad ante las situaciones imprevistas y la ejecución de errores como oportunidades de mejora y aprendizaje.

European Comission (2015) La Comisión Europea indica que se necesitan más emprendedores, si se desea que, en Europa, vuelva al crecimiento y se creen nuevos empleos. Este estudio es el resultado de los desafíos planteados por la crisis económica más grave en los últimos 50 años. Es un plan de acción para fomentar el crecimiento de las empresas en el continente europeo y para neutralizar las limitaciones que existen en relación con este

tema. La meta consiste en crear nuevas compañías, que trabajen bajo un contexto de solidaridad y trabajo en común. En efecto, en el año 2012, la Comisión Europea publicó la “Comunicación, un nuevo concepto de educación: invertir en las aptitudes para lograr mejores resultados socioeconómico” (Comisión Europea, 2013b). Allí, se enfatizaba en la importancia de fomentar cualidades de índole transversal, como la capacidad emprendedora, el análisis crítico, la habilidad para resolver dificultades y el trabajo en equipo. En resumen, este marco educativo centra su accionar en la preparación de los individuos como seres cuyos valores principales estén determinados por la responsabilidad y la capacidad de emprender. Ello, siempre contemplando las aptitudes requeridas para lograr sus metas personales. Además, se puede agregar que la Comisión Europea (2014) subraya la necesidad de que: “Todo profesor y futuro profesor debe acceder durante su carrera a una experiencia de formación en los temas y métodos clave relativos al aprendizaje emprendedor y la educación en emprendimiento” (p.7). De esta manera, se deja en claro el rol fundamental que ocupan los docentes, quienes deben emprender, si desean que sus estudiantes lo hagan.

Antecedentes nacionales

Acuña (2014). La investigación realizada tenía como objetivo la determinación del nexo entre el marco metodológico CEFE y el desarrollo formativo de competencias emprendedoras de los estudiantes de la UPeU. Para el trabajo, se aplicó una perspectiva cuantitativa de tipo explicativo y de diseño cuasi experimental. Además, se utilizó el cuestionario estándar de autoevaluación de las características empresariales personales (CEP), desarrolladas por CEFE Internacional. Este está conformado por 55 preguntas en la escala de Likert. La población para el análisis se conformó por estudiantes de 2° año, tanto de Marketing y Negocios Internacionales, así como de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto. En relación con el estudio de la información obtenida, se empleó la prueba T de *Student* para muestras independientes. Esta se diferencia por un 95 % de intervalo de confianza para la diferencia, considerando varianzas iguales. A partir de los resultados, fueron corroboradas 10 hipótesis específicas. Como resultado, se concluyó que el estudiantado, al finalizar la metodología CEFE, mejoraron el nivel de sus competencias y alcanzaron una mayor capacidad de emprender, en comparación de aquella que poseían cuando empezaron a trabajar con la metodología.

Díaz (2017). La investigación tuvo como objetivo determinar el efecto de los proyectos productivos, con la finalidad de optimizar las competencias emprendedoras en los

estudiantes. Se realizó con una población de 40 estudiantes. El análisis fue explicativo descriptivo, de diseño cuasi experimental y se empleó la encuesta para la variable de emprendimiento. A la vez, se utilizó un cuestionario de 36 ítems, que sirvió para medir las seis dimensiones en un pretest y posttest, a los estudiantes del ciclo básico del CETPRO. Como resultado, se obtuvo que los estudiantes del ciclo básico, al inicio, a lo largo del pretest, presentan resultados de nivel desfavorable. Luego, en el posttest, puede verse la optimización del emprendimiento, ya ubicado dentro del nivel favorable. Entonces, se puede concluir que el método de proyectos productivos-educativos incide positivamente sobre el emprendimiento. Ello, teniendo como base las competencias emprendedoras en los estudiantes del ciclo básico del CETPRO Almirante Miguel Grau Lima.

Leyva (2015). Estudia el grado de eficacia de la metodología CEFE en relación con el aprendizaje de planes de negocio en el estudiantado de la institución educativa en estudio. Se puso en práctica una perspectiva de análisis aplicada, junto con un diseño cuasi experimental. Además, se tuvo en cuenta una muestra de 35 estudiantes, a quienes se les presentó un examen de carácter pedagógico. Los datos fueron recolectados y expresados teniendo en cuenta preceptos estadísticos y figuras. En efecto, el estadígrafo fue la prueba de hipótesis *t* de *Student*. Como resultado, se obtuvo que la *t* calculada es mayor que la *t* teórica ($11,85 > 1,99$). Así, es rechazada la hipótesis alterna con $gl = 69$ y $\alpha = 0,05$. Como conclusión: existe diferencia significativa entre el grupo control y grupo experimental, en relación con los promedios de la prueba de salida sobre la aplicación de la metodología CEFE en el aprendizaje en estudio.

Valdivia (2016). En esta investigación cuasi experimental, se tuvo en cuenta una población de 60 profesores de primaria y secundaria. La muestra estuvo compuesta por 34 docentes del secundario del centro educativo en estudio. Los datos fueron recolectados mediante un instrumento validado por el MINEDU, denominado “ficha de observación del desempeño docente”. Esta se conforma por 25 elementos, organizados mediante una escala tipo Likert, con 4 alternativas de respuesta. En relación con el análisis de la información obtenida, se empleó un paquete estadístico SPSS, versión 20.0. A la vez, se puso en práctica una técnica de análisis de carácter descriptivo. Esta fue aplicada específicamente en lo que respecta a la tabulación de los datos; y para su correspondiente interpretación, se realizó un análisis porcentual. Los resultados obtenidos permitieron obtener un valor “*T*” de *Student* calculada de 5,746 muy superior al valor “*T*” de *Student* de tabla, cuyo valor es de 1,96. Este

aspecto permite confirmar que el acompañamiento pedagógico, como estrategia colaborativa y soporte técnico, influye favorable y significativamente en la realización de tareas desde una perspectiva profesional de los profesores en las dimensiones reflexiva, colegiada, relacional y ética de la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, de Oxapampa-Pasco.

1.3 Teorías relacionadas al tema

En este apartado, se describen las diversas corrientes teóricas, que abordan la metodología CEFE, junto con las correspondientes dimensiones, variables y objetos de estudio de este análisis.

1.3.1 La Metodología: “CEFE”

Bases teóricas:

Hattie (2003) indica que: “Se trataría de ver en la formación en emprendimiento un aliado perfecto para la adecuada formación del futuro maestro como motor de cambio y agente social innovador de primera calidad”.

El autor hace referencia que los docentes no solo debe ser buenos educadores, sino deben ser las semillas y agentes de cambio que generen una nueva generación de estudiantes motivados por emprender y buscar soluciones no solo de negocios sino de problemas más complejos de nuestra sociedad donde todos los actores involucrados ganen.

Binks (2006) indica:

“Muchos creen que la educación superior en general, y la escuela de negocios en particular, están en una encrucijada. Existe un sentimiento creciente de que las universidades y las escuelas de negocios ya no ofrecen programas y entornos que brinden la capacitación adecuada para los negocios de hoy. Mintzberg ha sido durante mucho tiempo un crítico de las escuelas de negocios y su dependencia de la MBA como principal vehículo educativo, argumentando que ‘ahora educamos a los gerentes con un producto de 1908 que utiliza una estrategia de 1950. El MBA y la escuela de negocios, no han evolucionado tan rápido como el mundo de los negocios en sí’.

El autor resalta que la educación emprendedora efectiva permite desarrollar cualidades y aptitudes asociadas con un emprendimiento exitoso. Aquella demanda de estas capacidades por parte de emprendedores potenciales o existentes es, en la práctica, solo un pequeño subconjunto de la demanda latente total. Los requisitos de las grandes organizaciones, privado y público, destacan aptitudes y atributos en su personal de gestión como: siempre alertas al entorno, reconocimiento de las oportunidades, resolución creativa de problemas, iniciativa, manejo de la incertidumbre y muchos otros, son considerables y en crecimiento.

Berry, Rasberry & Williams (2007) establece que:

“El trabajo en las cumbres de NBCT fue simplemente un comienzo a apuntar hacia el reclutamiento y la retención lograda a maestros para escuelas con altas necesidades. Mucho más tiempo y el esfuerzo debe comprometerse a convertir sus visiones en realidades”.

El autor hace referencia con pruebas, que la actual generación de docentes no está preparada para los cambios que se necesita, de acuerdo a la realidad en la que se desenvolverán las nuevas generaciones de estudiantes. Ante esta problemática que se reflejaba en diferentes estados de USA, se planteó un programa de cambio y se empezó por reclutar y retener a los mejores docentes con altas calificaciones para que lideren dicho programa.

Crissien (2011) indica que:

“El 36 % de los estudiantes está de acuerdo con el hecho que la Universidad es facilitadora en cuanto a la creación de empresas y un 16% no está de acuerdo con esta apreciación. El 13 % de los encuestados afirma ser empresario, de estos el 50 % de las empresas es de propiedad familiar, el 23% es sociedad y el 27 % son de propiedad individual. De las personas que son empresarios propietarios individuales, solo el 24 % reconoce que la universidad EAN, ha formado parte importante del proceso de creación de sus empresas”.

Estos resultados no hacen sino confirmar, que a nivel superior los docentes universitarios no son los agentes facilitadores de motivar o incentivar capacidades emprendedoras en los estudiantes, y esta realidad es alarmante por cuanto la escasez de empleos y falta de trabajos es una constante no solo en Colombia.

Proyecto de la Unión Europea (2013). CIP-Project Young Entrepreneurship Developing in Action (CIP-Proyecto Joven Emprendedor en Desarrollo en Acción) indica:

“Subraya como experiencias de aprendizaje efectivas para el desarrollo de las competencias de emprendimiento: proyectos de aprendizaje, aprendizaje activo, aprendizaje exploratorio, aprendizaje experiencial, aprendizaje en entornos reales y auténticos, aprendizaje colaborativo, aprendizaje productivo, creación de valor, aprendizaje emprendedor, aprendizaje a partir de las propias ideas, aprendizaje a partir del fracaso y la tolerancia, aprendizaje a partir del error. Se trata de que el maestro sea capaz de adaptar los entornos de aprendizaje y sirva de guía a los estudiantes”.

European Comission (2015), en su publicación “*The Entrepreneurship 2020 Action Plan*”, Por su parte, Comisión Europea sobre *Un nuevo concepto de Educación*, se insiste que los Estados miembros deben:

“... estimular las aptitudes emprendedoras a través de maneras de enseñar y aprender nuevas y creativas desde la educación primaria, además de prestar una atención particular, desde la enseñanza secundaria hasta la superior, a la oportunidad de crear empresas como objetivo de carrera. Con un aprendizaje basado en problemas concretos y relaciones con las empresas, la experiencia del mundo real ha de integrarse en todas las disciplinas y adaptarse a todos los niveles de la educación. Todos los jóvenes deben beneficiarse de una experiencia de emprendimiento práctica como mínimo antes de abandonar la enseñanza obligatoria” (Comisión Europea, 2013b: 17).

Luis, Torre, Escolar, Palmero y Jimenez (2017), en su investigación “Educación para el emprendimiento: situación actual y perspectivas de futuro”; durante el Simposio Internacional El Desafío de Empezar en la Escuela del Siglo XXI realizado en la Universidad de Sevilla, España, indican:

“Si una sociedad en su conjunto y de forma particular sus sistemas educativos persiguen fines relacionados con la cohesión social, resulta imprescindible el diseño e implementación de programas formativos dirigidos a afianzar tanto en población joven como en población mayor la cultura y las competencias emprendedoras. La creación de empresas es un fenómeno vinculado con

procesos cognitivos, motivacionales e intergrupales de carácter espontáneo, que pueden ser incentivados mediante intervenciones basadas en sólidos marcos formativo”.

Cabe destacar que los autores concluyen que, a raíz de los cambios en la economía española y la apertura de nuevos mercados emergentes, es relevante destacar como desde el ámbito educativo y como consecuencia del cambio social producido, se ha promovido desde instancias internacionales, la inclusión de la competencia emprendedora dentro de los currículos. Así, se ha convertido en un elemento fundamental que afecta la realización de las tareas en forma satisfactoria desde una perspectiva social.

Metodología CEFE

Este proceso metodológico se diferencia porque el enseñar-aprender (especialmente, el modo en el que se aprende en la población adulta) se caracteriza por tener distintos recursos pedagógicos, que han sido diseñados por expertos, para mejorar y/o fortalecer las competencias emprendedoras de los participantes, analizando los resultados de sus aciertos y equivocaciones, donde el conocimiento no solo se transmite al participante, lo enfrenta a situaciones reales y concretas de la vida, a la toma de decisiones, rescatando los valores, conocimientos y las experiencias vividas, interactuando con sus demás pares, construyendo un aprendizaje de manera participativa, significativa y por experiencia. Aprender Haciendo. Introduce elementos de entrenamiento en competencias emprendedoras siendo la motivación del logro de los objetivos o metas, la piedra angular en los procesos de capacitación. Los elementos básicos de esta metodología se estructuran en:

- Modelo de aprendizaje.
- Modelo de facilitación.
- Un modo de comprender el emprendimiento.

Este modelo metodológico (a partir de ahora, CEFE) tiene sus inicios en los estudios realizados por el psicólogo David McClelland, que basó sus trabajos en la motivación hacia el logro, dentro del ámbito de las teorías de aprendizaje dentro del contexto adulto de David Kolb; entre otros. Nace en Alemania en la década de los 70 conjugando tres principios básicos: desarrollo social, gestión y comunicación. Implementada por Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) a través del proyecto CEFE International y desde 1993 es aplicada en más de 60 países del mundo, en los continentes

asiático, africano y latinoamericano en las últimas tres décadas, y desde el año 2016 ha asumido nuevos desafíos de manera sostenible, demostrando capacidad y flexibilidad de CEFE comunidad, para adaptarse a diferentes condiciones, grupos objetivo y contextos. En el Perú la metodología CEFE ha trabajado el tema de emprendimiento, desarrollo personal, en convenios con ONG, como CAPLAB en el 2001, INPET, CESVI y con gobiernos regionales, como la región Callao y las Municipalidades de ATE y San Juan de Lurigancho en el 2007, también es utilizada en el Instituto de emprendimiento IPPEU de la Universidad de San Martín de Porres cuya meta es el fomento del emprendimiento en los estudiantes de esa casa de estudios.

Como concepto, es utilizado para fomentar exitosamente en las personas el desarrollo de sus capacidades emprendedoras, tomando conciencia del crecimiento personal con una mirada diferente hacia la vida y la sociedad que lo rodea. Como capacitación tiene el propósito es favorecer los procesos de cambio, es decir el desarrollo y enriquecimiento de una sociedad está en su gente, el capital humano, mientras mayor productividad y responsabilidad caracterice a su gente, más enriquecida será una nación. Para International Rescue Committee (2012) herramientas que utilizan el aprendizaje activo para desarrollar y mejorar las habilidades empresariales y de gestión. A lo expuesto, CEFE (2006) se define como:

“Diseñada a evocar una conducta y una competencia empresarial en una variedad de situaciones. El supuesto fundamental es que la gente con una visión más clara de sus metas y equipadas con las habilidades para alcanzarlas, tiene más posibilidades de ser personas más productivas en la sociedad” (p.5).

CEFE utiliza herramientas e instrumentos para que los individuos sean capaces de identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora, con la finalidad de establecer una planificación de crecimiento y superación a través de la motivación de logro. Los estudios realizados por profesional de la Psicología de la Universidad de Harvard David McClelland, referenciado por CEFE (1998), quien propuso establecer una relación entre el crecimiento económico y el deseo de logro de los individuos en la competencia por el éxito con los demás, para ello estudio las teorías (literaturas) de individuos en diferentes momentos de la historia en busca de realizaciones de logros, para luego buscar indicadores de crecimiento económico. Para él la motivación por el éxito era su premisa para el cambio de conducta de

los adultos, su trabajo revolucionó la forma de pensar de cómo se veía al individuo emprendedor, dinámico, competitivo, con deseo de éxito, como resultado social y como agente que es capaz de modificar las reglas de índole social.

Objetivo metodológico. El objetivo principal consiste en reconocer y fortalecer las competencias emprendedoras de sus participantes, elevando las capacidades de percepción y crítica de cómo se ve y se siente la persona, desde su contexto social, económico, político, que lo lleve hacia una sociedad emprendedora. También, incorporar conceptos de carácter práctico y utilizar recursos, herramientas que permitan comenzar o emprender todo lo que se propone, reconociéndose como una persona con capacidades y habilidades que lo ayuden a la creación o crecimiento del empleo.

Para CEFE (2006), la meta fundamental actual consiste en optimizar la actividad económica de las compañías, mediante:

- a. Un autoanálisis guiado.
- b. El estímulo al comportamiento empresarial.
- c. El fortalecimiento de competencias personales y empresariales. (p.12)

Se puede decir entonces que la metodología tiene su punto de partida en el potencial de la capacidad del individuo; en otras palabras, el capital o talento humano.

Etapas de la metodología. Para la metodología existen seis etapas básicas que han sido aplicadas en variedad de ocasiones comunes, a las que han tenido que hacer frente los individuos, tales como: la capacitación en gestión, orientación vocacional, en el sector educación, en el desarrollo y creación de empresas entre otros.

- La primera etapa, es la toma de consciencia de quienes son como individuos, en la cual se anima los participantes a conocerse a sí mismos.
- La segunda etapa, es la aceptación de sí mismos, el reconocerse como una persona con fortalezas y debilidades, pero también con defectos y virtudes.
- La tercera etapa, es establecerse metas en su vida, no solo como persona, también en lo profesional, siendo su objetivo, el de mejorar en todos los aspectos.
- La cuarta etapa, involucra la puesta en práctica estratégica de acciones, con la finalidad de alcanzar las metas que se hayan propuesto, a corto, medio o largo plazo.

- La quinta, es la experiencia directa donde se le enfrenta al participante a ocasiones cotidianas reales, donde estas estrategias lo ayudan a fortalecerse como persona.
- La última etapa, es la transformación o cambio de la persona y la capacidad de esta para el empoderamiento y el reconocimiento de sí mismo como un ser con debilidades y fortalezas, con virtudes y defectos.

Al pasar por estas etapas, el participante experimenta un desarrollo individual y una perspectiva emprendedora y empresarial, desarrollando un sentido y capacidad de empoderamiento que lo ayuda en un aumento de habilidades para mejorar sus oportunidades económicas y por ende tener una mirada diferente ante la vida y la sociedad. En este contexto el emprendimiento ha sido abordado desde diferentes enfoques: en lo psicológico, el socio cultural, y el económico.

Elementos básicos de la metodología. Muchas veces a lo largo de nuestra vida, hemos escuchado las palabras como aprenden los adultos, de cómo perciben ellos la educación, es acaso para ellos un aprendizaje distinto a la educación niños y jóvenes. ¿En qué se diferencia esa educación? ¿Es acaso una educación humanista, una educación social o técnico profesional? En términos genéricos, se puede decir que esta educación abarcó todo lo ya mencionado, pero es aún más de entender. En la experiencia vivida sobre la educación de adultos, estos aprenden más rápidamente en la parte práctica, que con los conceptos teóricos presentados o explicados. Sobre esto, CEFÉ (2006) establece: “El aprendizaje por experiencia tiene lugar cuando una persona, actuando bajo su propia responsabilidad, pone en ejecución en una situación dada, su conocimiento, capacidades, actitudes, y competencias socio-comunicativas, y luego reflexiona sobre ello” (p.78). Este estilo de aprendizaje por experiencia CEFÉ lo ha desarrollado como un método participativo de acción especial, llamado “Ciclo de aprendizaje”.

Ciclo de aprendizaje. Para CEFÉ, este ciclo de aprendizaje es la herramienta central de la facilitación, según el cual se estructura todos los ejercicios, sirve para una mejor comprensión de la experiencia vivida. Para este ciclo de aprendizaje CEFÉ se basa en dos fundamentos:

El Modelo de Aprendizaje de Kurt Lewin considerado el fundador de la dinámica de grupo que dio inicio al famoso ciclo de cinco pasos o Ciclo de Aprendizaje por Experiencia (CAE) donde el conocimiento adquirido por el ser humano está en función al ambiente en el

que se desenvuelve. El Modelo de Reorganización intuitiva de Jean Piaget, descrito también como aprendizaje cíclico y enfocado en la persona misma y en las motivaciones y sus sentimientos, se basa en tres niveles (cognoscitivos, afectivos, motriz). Para la metodología estos fundamentos fueron la base para el desarrollo del modelo del ciclo de aprendizaje vivencial donde la persona realiza el proceso paso a paso y de manera natural, se analiza individualmente y en grupo en busca de aspectos comunes encontrados en la situación planteada, para luego en grupo realizar las conclusiones. Estudios realizados con adultos dicen que ellos aprenden más rápido con las situaciones vividas que con la teoría presentada. El ciclo consiste en los siguientes pasos:

- a. Vivenciar: Es la etapa inicial de este ciclo. Constituye el nivel experiencial, en el que se genera información para ser discutida con posterioridad.
- b. Compartir: Aquí, se expresa brevemente el estado emocional resultante de la etapa anterior. Ello, con la finalidad de racionalizar la experiencia vivida.
- c. Procesar: A lo largo de esta etapa crítica, se evalúa la situación que se ha compartido previamente. Para que sea exitosa, se debe fomentar un contexto de armonía y empatía. Solamente de este modo, se logrará la participación de cada integrante.
- d. Generalizar: Los participantes se distancian de sus propias experiencias para dar como resultado una percepción general. Así, buscan equivalencias entre las ideas y lo empírico. Por último, se efectúa una comparación con experiencias similares que estén íntimamente relacionadas con aquellas que hayan atravesado los que participan en el ciclo de aprendizaje.
- e. Aplicar: Es la etapa final del ciclo de aprendizaje, donde los logros obtenidos se aplican a situaciones nuevas, formulando estrategias que incluyan la aplicación de aquellos conceptos y recursos incorporados durante el ciclo de aprendizaje.

En lo expuesto el ciclo de aprendizaje es un proceso de dinámico, participativo, distinto a los demás donde el conocimiento no solo se transmite, se comparte, radica principalmente en las experiencias de quienes participan en los procesos de la metodología, rescatando vivencias, valores de cada uno de ellos y ha sido aplicada para situaciones de la vida. Pero que es la particularidad del modelo CEFÉ, creado para la capacitación de empresarios que con el tiempo fue expandiéndose y adaptándose a las diferentes situaciones de la vida de la persona y la sociedad a la que pertenece adopto el método vivencial y participativo, llevando

consigo el entrenamiento a través de los ejercicios estructurados y la experiencia vivida.

1.3.2 Desempeño docente

Al hablar sobre “desempeño docente”, se hace referencia al despliegue de las capacidades, habilidades, las competencias que son necesarias para el desarrollo de actitudes y aptitudes profesionales y los desempeños adaptados de acuerdo a nuevas realidades que van surgiendo en el contexto actual, a la par de la práctica pedagógica como planificamos, nos organizamos o nos comunicamos en lo personal, a las relaciones interpersonales, a la responsabilidad con el trabajo y el entorno de quienes ejercen esta profesión. Para el Estado, no solo es una profesión como otra, va más allá es un compromiso más que un servicio donde el docente se compromete en educar integralmente a los estudiantes que tiene a su cargo para afrontar los retos de esta sociedad.

De acuerdo a lo establecido por MINEDU (2013), se puede afirmar que la tarea docente posee una serie de elementos compartidos con otras profesiones. En efecto, deben actuar y decidir desde una perspectiva reflexiva, con autonomía y capacidad crítica, según cada situación contextual. Asimismo, la docencia se lleva a cabo a partir de un vínculo complejo con cada estudiante, que está presente como mediador del ciclo de aprendizaje y de la institución escolar, vista en forma global. Por otra parte, todo profesor necesita de una colaboración conjunta con sus colegas para la realización de tareas de planeamiento y análisis didáctico-pedagógico. Todo ello, poniendo en práctica un compromiso constante con su labor diaria.

Pavie (2011) establece que el docente debe tener la capacidad de adaptación a contextos laborales cambiantes, para poder actuar con flexibilidad ante diversas situaciones conflictivas que pudiesen acontecer. En efecto, se trata de que los profesores puedan desarrollar esta competencia de manera eficiente. De este modo, en la actualidad, no es nada nuevo pensar que el rol profesional del educador está cambiando, al escuchar hablar de nuevas demandas con respecto al perfil profesional de los docentes. Estas están determinadas por una situación contextual heterogénea e intercultural, en donde se debe primar por la inclusión y se debe convivir con la transformación digital aplicada al aula y la divergencia en los alumnos. A esta situación, el profesor debe ser visto como un docente- facilitador con un compromiso social hacia los más necesitados, lo que obliga a replantear la idea de ser docente.

El desempeño docente en educación técnica. Cuando se habla de educación técnico productiva, se habla de formación educativa para el ámbito laboral o una educación sustentada en habilidades para el trabajo. Es decir, se forma y/o capacita a alumnos que están atravesando la adolescencia, juventud o adultez, que quieren obtener un puesto laboral o insertarse en el mundo del trabajo como colaboradores independientes o dependientes. Así, se desarrolla en ellos actitudes, capacidades, competencias y habilidades para que alcancen sus metas y mejoren su nivel de vida; y, por ende, la sociedad a la que pertenecen. Ipeba, en su evaluación para la acreditación de los CETPRO (2011), señala sobre los estándares para el desempeño docente:

“Mecanismos que establece el CETPRO para asegurar que la labor docente permita el desarrollo de las capacidades específicas de la especialidad y complementarias para el emprendimiento, de manera que se logre el perfil establecido. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de formación”. (p.43)

El profesor en educación técnica no solo debe centrarse en su especialidad (capacidades específicas), debe ir más allá de los conocimientos y contenidos aprendidos durante su formación, para el docente en técnica el emprendimiento no debe verse como una capacidad complementaria, sino como un pilar que complementa a los cuatro ya existentes, el cual se caracteriza por la proactividad, independencia, innovación, motivación y actitud de frente a los cambios, la determinación para el cumplimiento de los objetivos, con la posibilidad de dar respuesta a los retos inherentes a la transformación tecnológica de los nuevos conocimientos. Simeone (1993) señala sobre la importancia del rol del docente y la permanente actualización de los conocimientos y el manejo de tecnologías, teniendo ideas concretas sobre lo que pide el sector productivo con una educación integral al ciudadano para que tenga una mejor comprensión del entorno del que está inmerso, pero que vaya hacia la práctica laboral y al desarrollo de proyectos a corto, mediana y largo plazo. Para él, la institución y el docente deben ser como un todo enfocada hacia un mismo objetivo y lo explica:

Tabla 1:
El mundo del trabajo

Tradicional	Nuevo
Orientado por la oferta(académico)	Orientado por la demanda (sector productivo)
<ul style="list-style-type: none"> - Fragmentación institucional - Programas rígidos - Formación terminal Carencia de información comparable 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración institucional - Programas flexibles (modulares) - Formación continua - Normas o estándares comparables

Fuente: Estudio Prospectivo de la Formación Para el Trabajo Productivo y Competitivo en el Perú al 2020 Caplab-Itacab.

Dolabela (2005), Plantea la urgencia de cambiar el paradigma educativo, que determina al sector de la educación como un ámbito emprendedor, donde el docente no solo imparta la clase, donde él puede ser el emprendedor, un agente de cambio en la sociedad, proponiendo un pilar más a la educación: el ser, el saber, el hacer, el convivir y ahora el emprender.

La educación técnico productiva tiene como finalidad la incorporación de habilidades para el trabajo y de índole empresarial, así como lo establece el artículo 40 de la Ley General de Educación. Las preguntas que nos planteamos como docentes ¿estamos capacitando realmente al estudiante para que afronte el mercado laboral?, ¿las competencias impartidas van de la mano con lo que pide el sector productivo?¿los contenidos impartidos han sido actualizados para el sector productivo? o ¿solamente impartimos aquellos conocimientos que nos fueron enseñados en las aulas como estudiantes?¿nos capacitamos realmente en temas de gestión?¿valoramos y creemos en la educación que impartimos y que esta ayuda a salir de la pobreza?, son preguntas que a veces evitamos hacernos pero que están ahí presentes y que cuestionan nuestro accionar como docentes en educación técnica.

Por su parte, Rojas (2010) indica que, entre las problemáticas centrales de la educación técnica, se destacan las siguientes:

- La carencia de políticas que impulsen la formación profesional técnica
- La desarticulación entre el sector productivo y educativo

- Infraestructura y equipamientos obsoletos de los centros técnicos y en la mayoría del caso fuera de servicio.
- Docentes desmotivados con bajos salarios y con deficiente formación inicial y carentes de formación permanente (pedagógica y tecnológica)
- El desprestigio de la educación técnica entre otros. (p.7)

Visto desde este contexto para el sector productivo la mayoría de los docentes en técnica no tiene la experiencia ni los conocimientos adecuados y actualizados, más aún con un currículo desfasado con lo que el mercado laboral exige el día de hoy, por ende, los estudiantes y egresados de los centros técnicos chocan con una realidad distinta.

Perfil del docente en educación técnico productiva. Cuando se habla del perfil del docente en educación técnica, este es cambiante al igual que las funciones que realiza y se van modificando según la época o la realidad en que toca vivir. Se ve al docente como transmisor del conocimiento, como técnico, mas no como orientador, un facilitador de los aprendizajes, investigador, o un propiciador de cambios, transformando la realidad de su entorno. En el Primer Congreso Nacional en Educación Profesional Técnica (2001), las mesas de exposición presentaron aportes y conclusiones que a continuación se detallan sobre lo que tiene y debería y tener un docente en educación técnica.

Docente:

- Con actitud de aprender a reaprender, que estén en innovación permanente con el uso de tecnologías, máquinas y equipos de producción.
- Con valores éticos, morales y sociales para asumir el liderazgo con sus alumnos.
- Con capacidad para realizar actividades productivas con criterios de calidad y capaces de asumir nuevos retos.
- Con dominio de las estrategias metodológicas activas y con competencias para el trabajo individual y en equipo.
- Con conocimiento del mercado y la demanda laboral en su especialidad.
- Con inteligencia emocional y capacidad de establecer buenas relaciones interpersonales.
- Con capacidad para solucionar diversos problemas mediante una adecuada toma de decisiones.

- Capacitados para manejar los recursos tecnológicos en relación con su labor educativa.
- Tener vocación de servicio y alta autoestima. (p.86)

El Docente emprendedor. Cuando nos referimos a una educación emprendedora esta no puede prescindir del docente emprendedor o facilitador de los aprendizajes puesto que es uno de los ejes de este engranaje en el nuevo rumbo que está tomando la educación y en especial la educación técnico productiva.

Dolabela (2005) desarrolló una teoría interesante al cual le puso de nombre “Teoría emprendedora de los sueños”, donde sugiere interesantes lineamientos que a la par, se convertirían en capacidades y actitudes emprendedoras; a saber:

- La capacidad de asumir una actitud y postura ética,
- La capacidad de sustentarse en las raíces culturales locales, regionales y de país.
- La capacidad de asumir un papel de organizador de un ambiente favorable al aprendizaje y las relaciones humanas
- La capacidad de ser fundamentalmente y no solo hacer.

El docente emprendedor tiene un reconocimiento de sí mismo y de su entorno, de sus capacidades y competencias con iniciativas de innovar y recrear, responde al uso de diferentes metodologías que hagan más sencillo el procedimiento del emprendimiento, basado en la adquisición de recursos pedagógicos mediante problemas, cooperación y trabajo de grupo.

Dimensiones del desempeño docente

Casanova (1999) define el desempeño docente como aquel procedimiento que posibilita la determinación de cuál ha sido el nivel de alcance de las metas educativas planteadas.

Por su parte, la investigación, en relación con la variable Desempeño docente, presenta las dimensiones que se expresan a continuación:

- a. Dimensión pedagógica. MINEDU (2012) establece que esta dimensión conforma el eje central de la actividad docente. Se trata de un conocimiento particular, que se construye sobre aspectos reflexivos teóricos y prácticos, que permite aplicar distintos saberes, con

la finalidad de cumplir con su rol. Entonces, el profesor puede ser considerado como protagonista de todo proceso educativo.

- b. Dimensión de planificación. En esta dimensión, se conciben los elementos estructurados a la planificación. Es decir, aquellas orientaciones y planes de dirección. Como resultado, se está comprometido con la modificación de los procedimientos y la forma en la que se pone en práctica en la educación.
- c. Dimensión de organización. Permite delimitar, sistematiza y analizar el accionar organizacional y específicamente, su desarrollo estructural. Esto último implica el modo en el que se distribuyen las actividades, el empleo del tiempo y los ambientes, entre los profesores, mediante la asunción de sus roles respectivos. Ello, teniendo en cuenta el establecimiento de las metas personales correspondientes.
- d. Dimensión de comunicación. Se entiende como la expresión oral y escrita. Es la interrelación con sus pares y diferentes sectores sociales; es el uso de medios y recursos con la finalidad de alcanzar la retroalimentación comunicacional. Esto, dentro del marco de procesos de aprendizaje, en donde los profesores constituyen su eje estructural.

1.4 Justificación de la investigación

Este estudio pretende fomentar en los docentes, una cultura emprendedora, productiva y de gestión, fortaleciendo sus características emprendedoras personales. Su justificación se realiza a nivel teórico, metodológico y social práctico con las siguientes características:

A nivel teórico, se justifica porque los docentes en educación técnico productiva son los encargados de aplicar de manera optimizada, aquellos procedimientos educativos, orientados al sector productivo y la práctica laboral. Ello, haciendo uso de tecnologías, recursos didácticos, nuevas metodologías y con innovación. Sin embargo, requiere que el estudiante se acepte y se reconozca como un ser con capacidades.

A nivel metodológico, se justifica por la necesidad de fomentar en el docente, una cultura emprendedora y de gestión con el empleo de metodologías participativas que desarrollen o mejoren las competencias individuales de los estudiantes. La metodología CEFE es participativa y vivencial, basada en ciclos de aprendizajes, con la finalidad de fortalecer las habilidades, relacionadas con la acción de emprender y con la motivación al logro. En esta metodología, el profesor toma el papel de agilizados de procesos educativos. Para ello,

utiliza instrumentos validados y confiables. A la vez, este marco metodológico es utilizado con éxito, en programas de desarrollo y fortalecimiento de capacidades emprendedoras a un nivel personal, profesional y de organización en diferentes países asiáticos, africanos, europeos y latinoamericanos.

A nivel social-práctico, se justifica porque el CETPRO apoyado, con su capital humano mejorado (docentes) y su capacidad de hacer efecto multiplicador en su población, (estudiantes), puede garantizar que muchas personas hombres, mujeres, jóvenes y adultos tengan más oportunidades de desarrollar sus capacidades, habilidades, destrezas, y actitudes para el emprendimiento. Como resultado, se pueden mejorar las competencias necesarias para un mejor desempeño laboral, con autonomía, proactividad, responsabilidad y actitud emprendedora. Y también, ingresar en el mundo del trabajo de manera autónoma o dependiente. De este modo, se revertiría la pobreza y se mejoraría su calidad de vida, desde una perspectiva económica, social y laboral.

1.5 Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019?

Problema específico 1

¿Qué efectos tiene la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019?

Problema específico 2

¿Qué efectos tiene la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019?

Problema específico 3

¿Qué efectos tiene la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019?

Problema específico 4

¿Qué efectos tiene la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de comunicación del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019?

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La puesta en práctica de la Metodología “CEFE” mejora significativamente el Desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.

Hipótesis específica 1

La puesta en práctica de la Metodología “CEFE” mejora significativamente la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.

Hipótesis específica 2

La puesta en práctica de la Metodología “CEFE” mejora significativamente la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.

Hipótesis específica 3

La puesta en práctica de la Metodología “CEFE” mejora significativamente la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.

Hipótesis específica 4

La puesta en práctica de la Metodología “CEFE” mejora significativamente la dimensión de comunicación en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora en el Desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

Objetivo específico 1

Determinar los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

Objetivo específico 3

Determinar los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

Objetivo específico 4

Determinar los efectos de la puesta en práctica de la metodología “CEFE” en la dimensión de comunicación en la mejora en el desempeño docente del CETPRO, San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Este análisis de carácter aplicado, con enfoque cuantitativo, intenta promover el fortalecimiento de habilidades relacionadas con la acción de emprender en los profesores. Sampieri (2010) afirma que es necesario tomar contacto con la realidad empírica para obtener información, ya que la razón de las cosas o sucesos se comprende desde su registro y análisis a partir del contexto real.

Según las características de este enfoque, se debe tomar en cuenta que este tipo de estudio busca hallar la comprobación de situaciones reales, mediante la objetividad, la recopilación de datos, el uso de elementos estadísticos, lo que implica el uso de métodos y estrategias de aprendizaje diferente al método convencional, lo que permitirá medir las reacciones del objeto de estudio (docentes).

Diseño de estudio

Puede ser definido como el plan de acción, que es desarrollado con la finalidad de recopilar la información necesaria para llevar a cabo un estudio investigativo.

El diseño de estudio es cuasi experimental, porque es aquel experimento que cuenta con dos grupos comparativos: grupo de control (testigo) y el grupo experimental, que es quien recibe el estímulo experimental. (Sampieri, 2010).

Se caracteriza por utilizar un pre prueba y una pos prueba, la cual se aplicará siguiendo el esquema.

GE	O ₁	X	O ₂
GC	O ₁	—	O ₂

Dónde:

- G_E : Sujetos del grupo experimental
- G_C : Sujetos del grupo de control
- O₁ : Pre prueba, momento uno en el grupo experimental
- O₂ : Post prueba, momento uno en el grupo control

X : Tratamiento Experimental
— : Ausencia del tratamiento

2.2 Operacionalización de variables

Variables

- Variable Independiente (V.I): Metodología “CEFE”.
- Variable Dependiente (V.D): Desempeño Docente.

Definición conceptual de las variables

V.I: Metodología “CEFE”

CEFE es una metodología de capacitación muy útil para el desarrollo del espíritu emprendedor por cuanto trabaja sobre el cambio de actitudes a través del aprendizaje por experimentación. Es decir, se simulan situaciones que evidencian nuestros comportamientos o la manera cómo actuamos y tomamos decisiones. (Sánchez, 2011.p.16)

V.D: Desempeño Docente

De acuerdo con Casanova (1999), el desempeño docente puede ser definido como aquel procedimiento que posibilita la determinación del nivel en el que se ha producido el alcance de las metas educativas planteadas.

Definición operacional

Ver anexos

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

En función de lo establecido por Bernal (2003), “población” es un concepto que implica el grupo de todos los componentes que son tenidos en cuenta a la hora de plantear una investigación. Es decir, el conjunto de aquellas unidades que integran el muestreo”.

Desde la perspectiva de este estudio, la población está compuesta por 11 docentes del CETPRO, San Pablo de la Cruz, de las áreas de producción y servicio.

2.3.2 Muestra

Trujillo (1990) “define al estudio en que es considerada la población como muestra estudio censal, por cuanto los datos se obtienen de todas las unidades del universo, dado que la población es pequeña” (p. 20).

Al ser una población pequeña (menor que 30), se toma como muestra al total de la población, es decir será una muestra censal, constituida por los once docentes del CETPRO San Pablo de la Cruz de las áreas de producción y servicio.

2.3.3 Muestreo

De acuerdo con Valderrama (2015), el muestreo puede ser conceptualizado como el procedimiento de selección de un sector representativo poblacional”. Para este estudio, se consideran equivalentes la población y la muestra. Por ello, no habrá muestreo a contemplar.

Tabla 2:
Población y muestra del CETPRO

Población y muestra		
Docentes	Grupo control	6
	Grupo experimental	5
	Total	11

Fuente: CETPRO San Pablo de la Cruz.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

A partir de este estudio que posee un diseño cuasi experimental, con la finalidad de recopilar la información, se pondrá en práctica una encuesta, a modo de cuestionario. Este ha sido validado y su escala de calificación será la de Likert. Dicha técnica se aplicará en dos momentos: antes (pre test) y después (pos test) en el grupo experimental.

La encuesta

Según Sampieri (2010), constituye una técnica de las más empleadas en los estudios investigativos inherentes al área social. Puede ser definida como la pertinente aplicación de un proceso estándar, en el que se recopilan datos a partir de una muestra determinada. Esta

última debe representar adecuadamente la población en análisis y sus respuestas deben ser concisas y estar delimitadas por el cuestionario diseñado para tal fin.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario

Este puede ser concebido por un grupo de interrogantes especialmente diseñados para recopilar la información requerida. Ello, con la finalidad de obtener las metas proyectuales planteadas. Además, el cuestionario suele estar organizado teniendo en cuenta sus respectivas variables mensurables.

De acuerdo con Bernal (2006), esta herramienta metodológica posibilita la estandarización y el alcance de la uniformidad en lo que respecta al procedimiento de obtención de información. Dentro de este proceso, cobra importancia la realización de un buen diseño, ya que, con su aplicación, se podrán recopilar datos con suma precisión y con altos niveles de confiabilidad.

El cuestionario aprobado como instrumento de la investigación para medir la variable dependiente; consta de 55 ítems, conocido como Cuestionario de Autoevaluación de CEP'S; utiliza la escala de Likert. Validado por CEFE INTERNACIONAL, utilizada en sus programas de capacitación a nivel mundial, ha sido utilizado y adaptado para el Perú por Universidad Particular San Martín de Porres mediante su centro institucional IPPEU para el emprendimiento universitario, para sus programas de emprendimiento con sus estudiantes y el COPEME (centro para la pequeña y mediana empresa)

2.4.3 Validez y confiabilidad de datos

Según Gronlund (1990); Steriner y Norman (2008); Wiersma y Jurs (2008) y Babbie (2009), el nivel en el que un determinado instrumento metodológico permite la medición de la variable en estudio.

Validez de datos

Este concepto hace referencia al nivel el que un determinado instrumento metodológico es capaz de medir variables en estudio. La calificación de validez la brindan los expertos.

En este caso, el instrumento empleado fue sometido a revisión por parte de asesores expertos metodólogos.

Tabla 3:
Relación jueces de validadores

Jueces validadores	Opinión de aplicabilidad	Observaciones del validador
Mg. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable	Si hay suficiencia
Mg. Edmundo Jose Barrantes Rios	Aplicable	Si hay suficiencia
Mg. Melquisedec Veramendi Tamayo	Aplicable	Si hay suficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de datos

De acuerdo con Welch & Comer (2001), teniendo en cuenta la confiabilidad otorgada a través del alfa de Cronbach, se considera que los ítems (vía escala tipo Likert) se encargan de medir un constructo equivalente y a la vez, tienen una alta correlación. En efecto, cuanto más cercanía posea el valor del alfa a 1, se incrementará la consistencia interna de los ítems en estudio.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.912	55

Tabla 4: Confiabilidad del instrumento - Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, el coeficiente Alfa dio un resultado de 0.912. Puede afirmarse, entonces, la alta confiabilidad que tiene el test, en su versión de 55 ítems.

2.5 Procedimiento

La investigadora tiene acceso a la información del CETPRO San Pablo de La Cruz, de Ventanilla, al laborar en dicha institución, solo requirió cursar solicitud formal a la Directora del CETPRO. En relación con la manipulación de la variable Desempeño Docente, las dimensiones e indicadores se manipularon en un ambiente de control apropiado con participación de personal del CETPRO, en tal sentido los resultados son reales.

2.6 Métodos de análisis de datos

En relación con las hipótesis nulas, tuvieron un nivel de significación de 0.5. Esto significa que, al alcanzarse el nivel, existe un 95 % de probabilidad de acierto. Es decir, que

los resultados obtenidos no constituyen un error poblacional. De este modo, se aprobaron las hipótesis nulas, a partir del proceso descrito en la tabla de Operacionalización de las variables.

Desde la perspectiva de este estudio, se realizó la correspondiente organización, a través del empleo del programa Excel. A la hora de hacerlo, se contempló tanto la cantidad de ítems por dimensión, su sumatoria parcial y de la información recopilada, en función de la variable. Con posterioridad, se analizaron estos datos mediante la versión española de IBM SPSS Statistics. Por su parte, el paquete estadístico tendrá correspondencia con el estadígrafo no paramétrico prueba U- Mann Whitney.

2.7 Aspectos éticos

Son los elementos éticos y aquellos valores sobre los que se sustentará el proyecto de investigación. Son los siguientes:

1. Respeto por la confidencialidad de la información, tomada en su forma natural;
2. Uso de la información exclusivo para fines académicos;
3. Reserva respecto a los nombres y procedencia de información dentro de la empresa
4. Legitimidad

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Hipótesis general

Prueba de condiciones iniciales

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable, en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo experimental y control con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia considerable, en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo experimental y control con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Como puede verse, en la tabla 5, se explicitan los puntajes del desempeño docente con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE, en lo que respecta al grupo experimental y control. De este modo, se constata que el puntaje promedio del desempeño docente en el grupo experimental fue de 49.20 puntos y 48.20 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, no se constata una divergencia notoria entre ambos promedios, ya que el valor de la probabilidad es más elevado que el nivel de significancia ($p\text{-valor} > .05$). En resumen, no se observa una diferencia notoria en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo experimental y control con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE, en el CETPRO, San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

Tabla 5:
Estadística descriptiva e inferencial del puntaje del desempeño docente antes de aplicar la metodología CEFE.

Grupo				Test U de Mann- Whitney con aproximación a la distribución Z	p - valor
Experimental		Control			
Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar		
Pre test					
49,20	2,490	48,20	3,899	-,094	,925
Post Test					
61,40	2,702	49,80	2,864	-2,751	,006

Fuente: Elaboración propia.

Después de aplicar el tratamiento experimental

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental después de poner en práctica la metodología CEFE.

Como puede observarse, la tabla 5 visibiliza los puntajes inherentes al desempeño docente, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE. Allí, se puede observar que el puntaje promedio del desempeño docente en el grupo experimental fue de 61.40 puntos y 49.80 en el grupo control. En función de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, prevalece una divergencia notoria entre estos dos promedios, ya que el valor de la probabilidad es menor que el nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). En resumen, puede decirse que prevalece una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente entre el grupo experimental y control, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE en el CETPRO San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

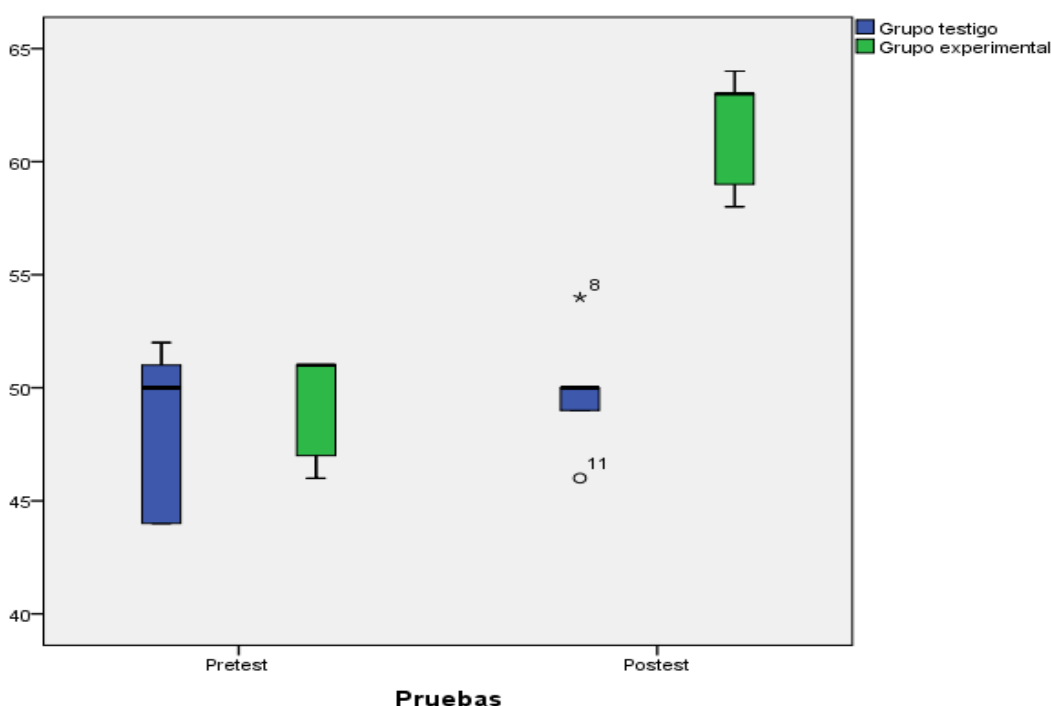


Figura 1: Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes del desempeño docente antes y después de aplicar la metodología CEFE

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1: Dimensión pedagógica

Prueba de condiciones iniciales

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en lo que respecta a su dimensión pedagógica entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: se comprueba la divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en lo que respecta a la dimensión pedagógica entre grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Como se observa en la tabla 6, el puntaje promedio del desempeño docente, en lo que respecta a su dimensión pedagógica en el grupo experimental, fue de 62.60 puntos, y 61.20 en el grupo control. En función de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, no prevalece una divergencia considerable entre ambos promedios, ya que el valor de la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($p\text{-valor} > .05$). En resumen, no se ha constatado una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en lo que respecta a su dimensión pedagógica entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE, en el CETPRO, San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

Tabla 6:
Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión pedagógica antes de aplicar la metodología CEFE.

Grupo				Test U de Mann- Whitney con aproximación a la distribución Z	p - valor
Experimental		Control			
Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar		
Pre test					
62,60	4,506	61,20	7,918	-,365	,715
Post Test					
75,40	5,177	63,40	8,081	-2,373	,018

Fuente: Elaboración propia.

Después de aplicar el tratamiento experimental

Hipótesis nula: no predomina una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio en su dimensión pedagógica entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio en su dimensión pedagógica entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Como se visualiza en la tabla 6, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión pedagógica en el grupo experimental tuvo un valor de 75.40 puntos y 63.40 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, se constata una divergencia considerable entre estos dos promedios, ya que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). En resumen, existe una divergencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión pedagógica entre el grupo experimental y control, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

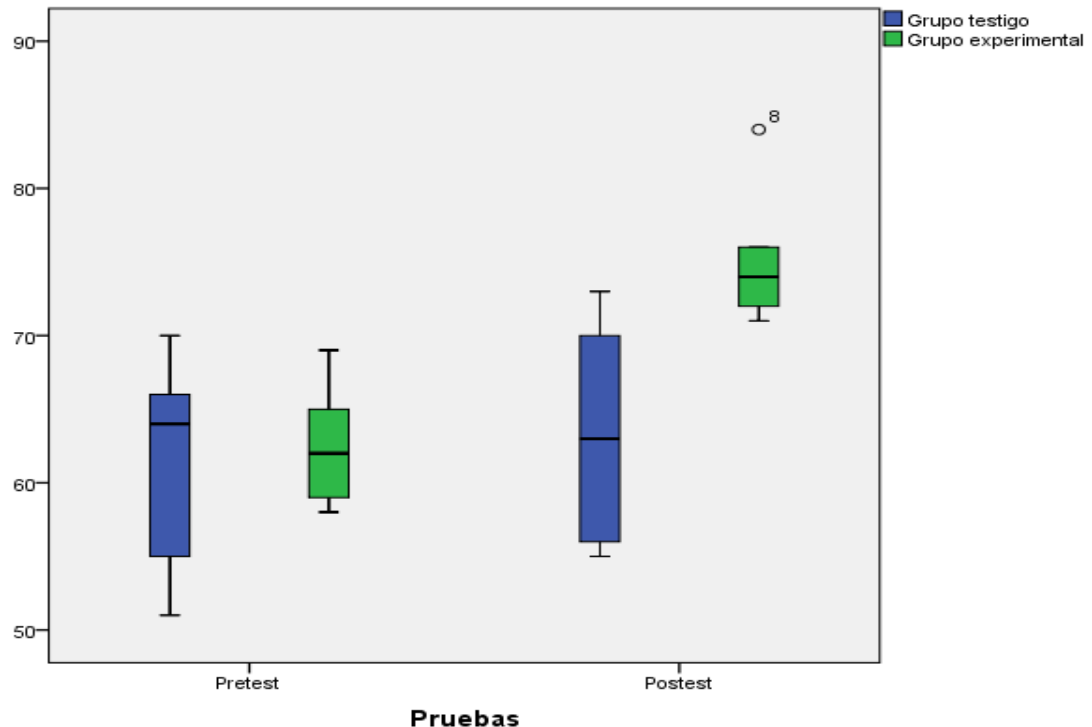


Figura 2: Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión pedagógica antes y después de aplicar la metodología CEFE.

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis específica 2: Dimensión planificación

Prueba de condiciones iniciales

Hipótesis nula: no se constata una divergencia notoria en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia considerable en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Como se expresa en la tabla 7, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación en el grupo experimental tuvo un valor de 52.80 puntos y 50.80 en el grupo control. En función de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, no se constata una divergencia significativa entre estos ambos promedios, ya que el valor de la probabilidad es mayor que el nivel de significancia ($p\text{-valor} > .05$). Como consecuencia, puede decirse que no prevalece una diferencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE en el CETPRO, San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

Tabla 7:

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión planificación antes de aplicar la metodología CEFE.

Grupo				Test U de Mann- Whitney con aproximación a la distribución Z	p - valor
Experimental		Control			
Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar		
Pre test					
52,80	3,701	50,80	3,347	-,461	,645
Post Test					
63,20	2,588	52,00	2,828	-2,745	,006

Fuente: Elaboración propia.

Después de aplicar el tratamiento experimental

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio, en su dimensión planificación entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio, en su dimensión planificación entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Como puede observarse en la tabla 7, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación en el grupo experimental tuvo un valor de 63.20 puntos y 52.00 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, se constata una divergencia considerable entre estos dos promedios, ya que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). En resumen, se comprueba una divergencia significativa en relación con el puntaje promedio del desempeño docente, en su dimensión planificación entre el grupo experimental y control, luego de la aplicación de la metodología CEFE.

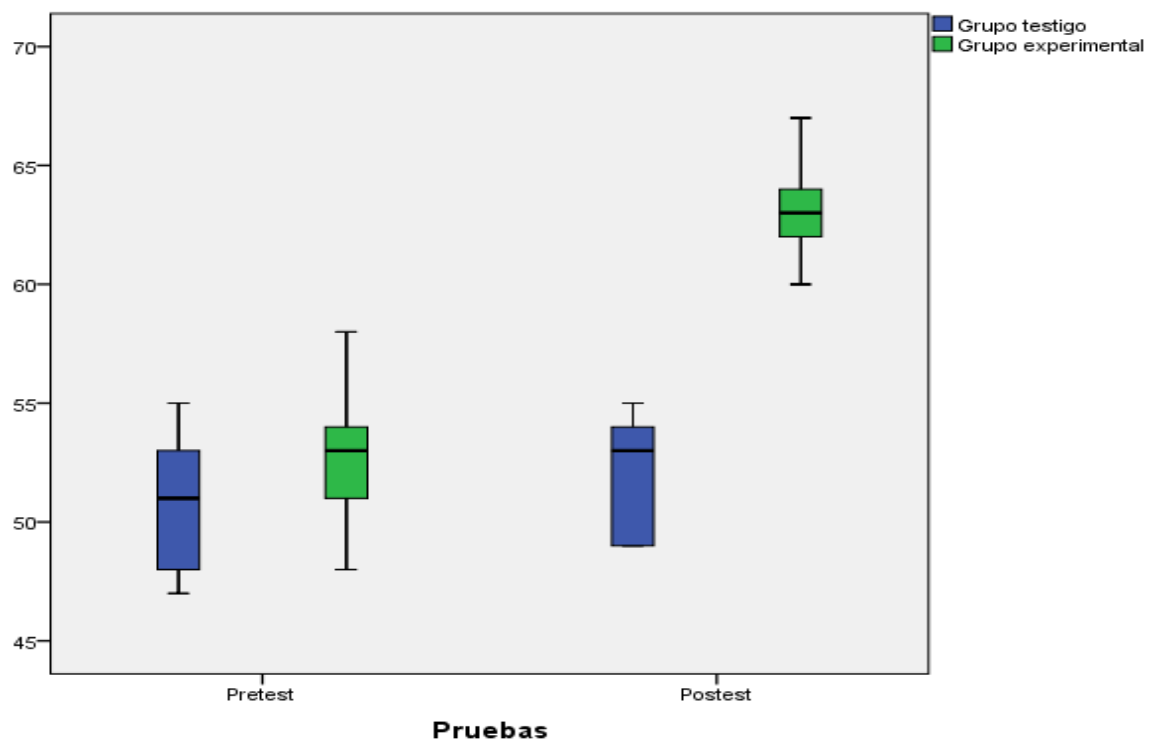


Figura 3: Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión planificación antes y después de aplicar la metodología CEFE.

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis específica 3: Dimensión organización

Prueba de condiciones iniciales

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente, en su dimensión organización, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFÉ.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFÉ.

Como se visualiza en la tabla 8, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización en el grupo experimental, tuvo un valor de 44.00 puntos y 43.40 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, no se constata una divergencia considerable entre ambos promedios, debido a que el valor de la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($p\text{-valor} > .05$). Como resumen, puede decirse que no hay una diferencia significativa en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFÉ en el CETPRO, San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

Tabla 8:

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión organización antes de aplicar la metodología CEFÉ.

Metodología CIEE.					
Grupo				Test U de Mann- Whitney con aproximación a la distribución Z	p - valor
Experimental		Control			
Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar		
Pre test					
44,00	1,414	43,40	3,050	-,187	,851
Post Test					
58,00	4,000	44,80	3,114	-2,751	,006

Fuente: Elaboración propia

Después de aplicar el tratamiento experimental

Hipótesis nula: no se ha comprobado una divergencia notoria con respecto al puntaje promedio en su dimensión organización, entre el grupo control y el grupo experimental, luego de la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: prevalece una divergencia significativa en relación con el puntaje promedio, desde la perspectiva de su dimensión organización entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la puesta en práctica de la metodología CEFE.

Como se observa en la tabla 8, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización en el grupo experimental tuvo un valor de 58.00 puntos y 44.80 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, hay una divergencia notoria entre estos dos promedios, debido a que el valor de la probabilidad es menor que el nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). Como conclusión, prevalece una diferencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización, entre el grupo experimental y control, luego de la puesta en práctica de la metodología CEFE.

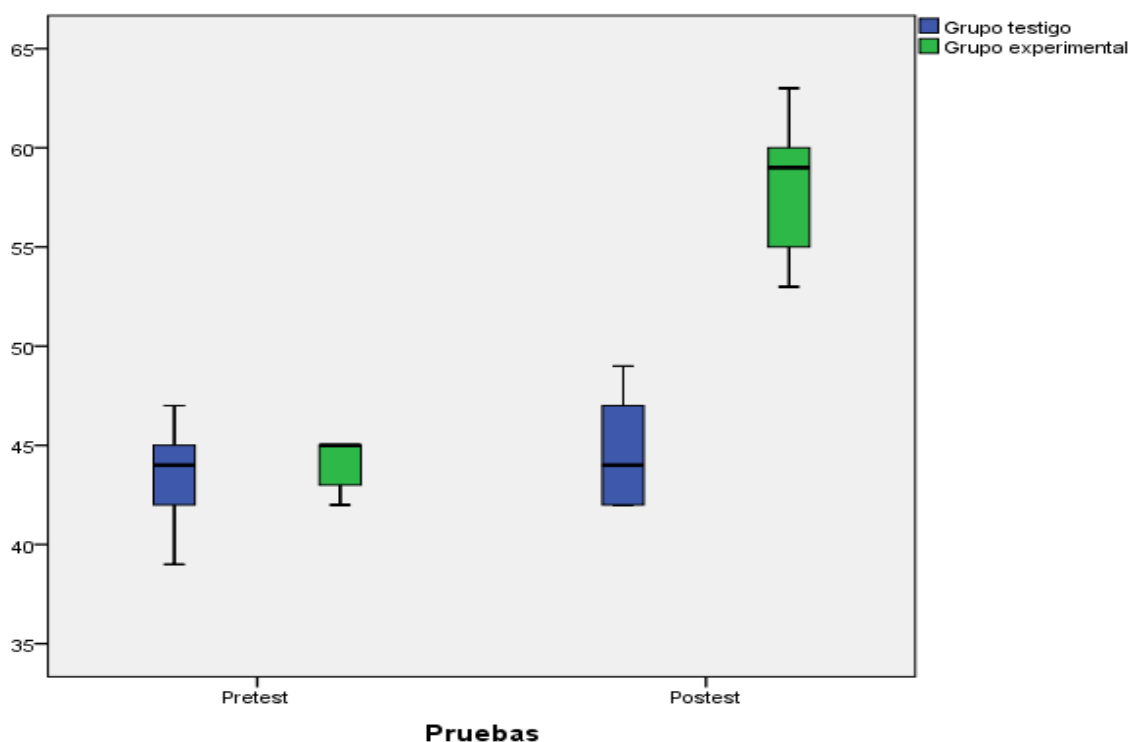


Figura 4: Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión organización antes y después de aplicar la metodología CEFE.

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 4: Dimensión comunicación

Prueba de condiciones iniciales

Hipótesis nula: no se constata una divergencia considerable en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: hay una diferencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la puesta en práctica de la metodología CEFE.

Como se observa en la tabla 9, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación en el grupo experimental, tuvo un valor de 36.80 puntos y 37.20 en el grupo control. Teniendo en cuenta la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, no se constata una divergencia considerable entre ambos promedios, debido a que el valor de la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($p\text{-valor} > .05$). Puede afirmarse, entonces, que no hay una diferencia notoria en lo que respecta al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación, entre el grupo experimental y control, con anterioridad a la aplicación de la metodología CEFE en el CETPRO, San Pablo de la Cruz, en el distrito de Ventanilla.

Tabla 9:

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje de la dimensión comunicación antes de aplicar la metodología CEFE.

Grupo				Test U de Mann- Whitney con aproximación a la distribución Z	p - valor
Experimental		Control			
Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar		
Pre test					
36,80	2,683	37,20	3,194	-,551	,581
Post Test					
48,40	2,881	39,20	5,404	-1,738	,042

Fuente: Elaboración propia

Después de aplicar el tratamiento experimental

Hipótesis nula: no se constata una divergencia notoria en relación con el puntaje promedio en su dimensión comunicación, entre el grupo control y el grupo experimental, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

Hipótesis alterna: hay una diferencia considerable en lo que respecta al puntaje promedio en su dimensión comunicación, entre el grupo control y el grupo experimental, luego de la aplicación de la metodología CEFE.

Como se visualiza en la tabla 9, el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación, en el grupo experimental, tuvo un valor de 48.40 puntos y 39.20 en el grupo control. De acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, prevalece una divergencia entre ambos promedios, debido a que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). Entonces, no prevalece una diferencia notoria en relación con el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación, entre el grupo experimental y control, con posterioridad a la aplicación de la metodología CEFE.

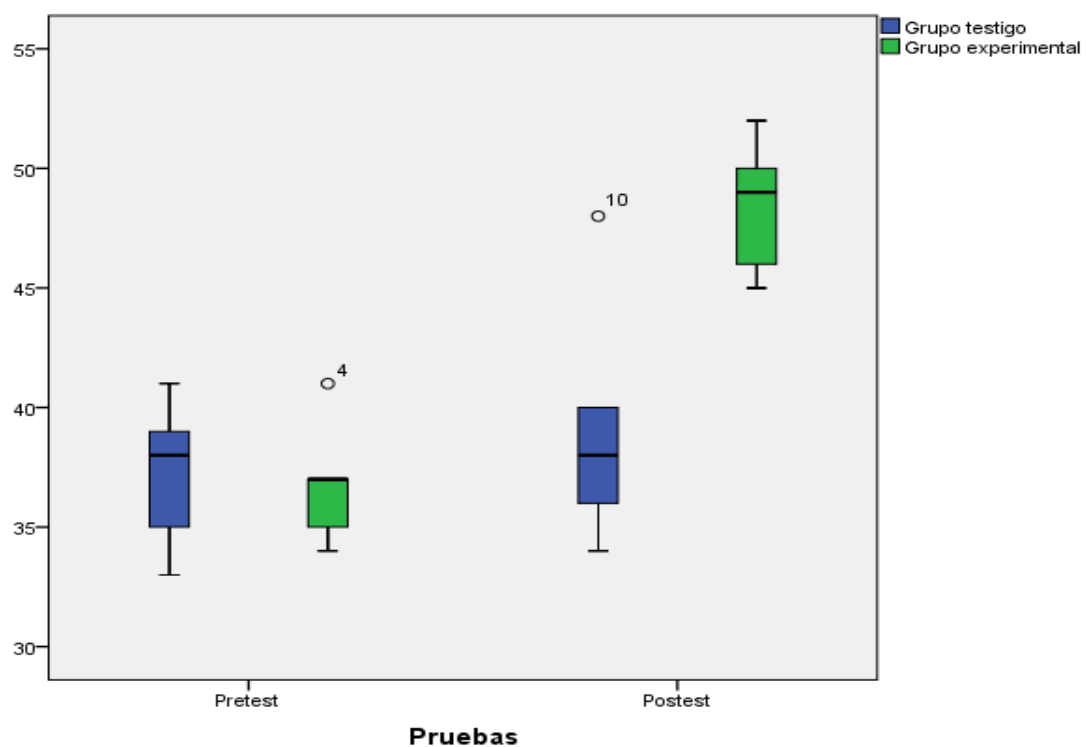


Figura 5: Diagrama de cajas y bigotes de los puntajes de la dimensión comunicación antes y después de aplicar la metodología CEFE.

Fuente: Elaboración propia.

IV. Discusión

En la investigación ha tenido como hipótesis general: La aplicación de La Metodología CEFE “Competencias como base de la economía a través de la formación de Emprendedores” mejora significativamente el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019. La aplicación de la metodología tiene efectos positivos y mejora significativamente el desempeño docente en el CETPRO San Pablo De la Cruz, en los puntajes de Desempeño Docente después de aplicar la Metodología CEFE, en el grupo experimental fue de 61.40 puntos y 49.80 en el grupo control, según la prueba no paramétrica U de Mann Whitney existe diferencia significativa entre los puntajes de ambos grupos, con lo cual la hipótesis general ha quedado demostrada.

El resultado de la investigación realizada por Gómez y Merlos, (2009) con respecto a metodología “Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores”, esta metodología fortalece características personales. Para Zamudio (2010), señala que la aplicación de programas de formación desarrolla habilidades y actitudes en los docentes que los ayudan para mejorar el desempeño en las aulas. Eso quedó demostrado con el Proyecto realizado por el Inpet (2008), para promover en los docentes de Ate una cultura emprendedora al fortalecer y mejorar las habilidades y competencias con los docentes con la aplicación de la metodología CEFE. Por otra parte, sobre el desempeño docentes Del Valle (2012) concluía en su investigación sobre los docentes que un docente con excelente perfil no garantiza un optimó desempeño en el aula, el educador debe ser eficiente y un profesional comprometido con su labor educativa.

El resultado de la investigación realizada por Proaño, (2014), en su trabajo de investigación “Fundamentación de un proyecto educativo para la formación en emprendimiento: Caso de estudio carrera de emprendedores”, concluyó que la formación en emprendimiento, dota a los graduados de especialidades empresariales de una mejor preparación y una mayor capacidad de respuesta ante las necesidades de la sociedad, mediante su interiorización de conocimientos, habilidades y valores que se integran en el modelo objeto de estudio. En tal sentido se manifiesta la relación entre la formación en emprendimiento con la capacidad de respuesta del estudiante para resolver situaciones en conflicto o problemáticas.

El resultado de la investigación realizada por Carrizo, (2014), en su trabajo de investigación “Docencia y extensión convergencia para la formación del ingeniero a través de competencias emprendedoras”, concluyó que la enseñanza de la ingeniería como conjunción de dos funciones sustantivas Docencia y Extensión Social, permite el abordaje de experiencias contextuales. Estas se organizan en torno a procesos de estudio aprendizaje que no solo contemplan actividades áulicas, sino también en ámbitos de desempeño profesional, en esta primera fase se encuadran en indicadores de logro para la gestión organizacional y operativa de las cooperativas y desarrollo de prácticas contextuales en las cuales estudiantes de ingeniería encuentran el ámbito de desempeño pertinente a la búsqueda de soluciones basadas en creatividad e innovación. En tal sentido se demuestra en esta investigación que las competencias emprendedoras ayudan a la creatividad e innovación, mejorando el desempeño.

El resultado de la investigación realizada por European Commission (2015). Publicó *The Entrepreneurship 2020 Action Plan*, en este documento la Comisión Europea indica para que Europa vuelva al crecimiento y cree nuevos empleos, necesita más emprendedores. Como ya se explicó en los antecedentes, este documento es un plan de acción para liberar el potencial empresarial de Europa, eliminar los obstáculos existentes y revolucionar la cultura del espíritu empresarial en la UE. Su objetivo es facilitar la creación de nuevas empresas y crear un entorno mucho más solidario para que los empresarios existentes prosperen y crezcan. En tal sentido la Comisión Europea después de largos 50 años de crisis, no es de extrañar que uno de los principales objetivos sea promover la educación emprendedora al tiempo que se resalta su importancia en todos los niveles educativos, ayudándoles a desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para alcanzar sus propios objetivos.

Finalmente, de acuerdo con la contrastación de los resultados obtenidos que comprueban la hipótesis general y las investigaciones de autores que antecedieron a nuestro estudio, se puede deducir que una de las variables que influye en el buen desempeño docente es la Metodología “CEFE”.

En cuanto hipótesis específica 1: Dimensión pedagógica, se concluyó que el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión pedagógica en el grupo experimental fue de 75.40 puntos y 63.40 en el grupo control, de tal forma existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión pedagógica entre el grupo experimental y control después de aplicar la metodología CEFE; con lo cual la hipótesis específica 1 ha quedado demostrada.

El resultado de la investigación realizada por Proaño, (2014), en su trabajo de investigación “Fundamentación de un proyecto educativo para la formación en emprendimiento: Caso de estudio carrera de emprendedores”, señala que la formación en emprendimiento dota a los graduados de especialidades empresariales de una mejor preparación y una mayor capacidad de respuesta ante las necesidades de la sociedad, mediante su interiorización de conocimientos, habilidades y valores que se integran en el modelo objeto de estudio.

El resultado de la investigación realizada por Valdivia (2016), en su trabajo de investigación titulada “La influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, de Oxapampa – Pasco”, en los resultados obtenidos en su investigación, le permitieron obtener un valor “T” de *Student* calculada de 5,746 muy superior al valor “T” de *Student* de tabla, cuyo valor es de 1,96; aspecto que permitió confirmar que el acompañamiento pedagógico, como estrategia de ayuda y soporte técnico, influye favorable y significativamente en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, de Oxapampa - Pasco.

Finalmente, de acuerdo con la contrastación de los resultados obtenidos que comprueban la hipótesis específica 1 y las investigaciones de autores que antecedieron a nuestro estudio, se puede deducir que dimensión “pedagógica” de la variable la Metodología “CEFE” influye en el buen desempeño docente.

En cuanto hipótesis específica 2: Dimensión planificación, se concluyó que el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación en el grupo experimental fue de 63.20 puntos y 52.00 en el grupo control, de tal forma existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión planificación entre el grupo experimental y control después de aplicar la metodología CEFE; con lo cual la hipótesis específica 2 ha quedado demostrada.

El resultado de la investigación realizada por Pino, & Cerón, (2015), en su trabajo de investigación “La gestión institucional de los directivos docentes, orientada al fomento de la cultura del emprendimiento en las instituciones educativas del sector urbano del municipio de Popayán” concluyo en que la participación de los directivos docentes en este estudio contribuyó a esclarecer aspectos fundamentales del estado de avance de la política nacional sobre emprendimiento en los establecimientos educativos de Popayán, pues no es suficiente disponer de los medios normativos para garantizar su aplicabilidad en los escolares.

El resultado de la investigación realizada por el Proyecto de la Unión Europea (2013). *CIP-Project Young Entrepreneurship Developing in Action* (CIP-Proyecto Joven Emprendedor en Desarrollo en Acción), en su trabajo de investigación subraya como experiencias de aprendizaje efectivas para el desarrollo de las competencias de emprendimiento: proyectos de aprendizaje, aprendizaje activo, aprendizaje exploratorio, aprendizaje experiencial, aprendizaje en entornos reales y auténticos, aprendizaje colaborativo, aprendizaje productivo, creación de valor, aprendizaje emprendedor, aprendizaje a partir de las propias ideas, aprendizaje a partir del fracaso y la tolerancia, aprendizaje a partir del error. Se trata de que el maestro planifique sus actividades, ordene la secuencia de aprendizaje y sea capaz de adaptar los entornos de aprendizaje y sirva de guía a los estudiantes.

Finalmente, de acuerdo con la contrastación de los resultados obtenidos que comprueban nuestra hipótesis específica 2 y las investigaciones de autores que antecedieron a nuestro estudio, se puede deducir que dimensión “planificación” de la variable la Metodología “CEFE” influye en el buen desempeño docente.

En cuanto hipótesis específica 3: Dimensión organización, se concluyó que el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización en el grupo experimental fue de 58.00 puntos y 44.80 en el grupo control, de tal forma existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión organización entre el grupo experimental y control después de aplicar la metodología CEFE; con lo cual la hipótesis específica 3 ha quedado demostrada.

El resultado de la investigación realizada por Binks, (2006), en su artículo *“Entrepreneurship education and the business school. Technology Analysis & Strategic Management”*, concluyó que la demanda de capacidades por parte de emprendedores potenciales o existentes es, en la práctica, solo un pequeño subconjunto de la demanda latente total. Los requisitos de las grandes organizaciones, privado y público, destacan aptitudes y atributos en su personal de gestión como: siempre alertas al entorno, reconocimiento de las oportunidades, resolución creativa de problemas, iniciativa, manejo de la incertidumbre y muchos otros, son considerables y en crecimiento.

El resultado de la investigación realizada por Berry, Rasberry, & Williams, (2007), en su artículo: *“Recruiting and retaining quality teachers for high-needs schools: Insights from NBCT summits and other policy initiatives”*, indicó con pruebas, que la actual generación de docentes no está preparada para los cambios que se necesita, de acuerdo a la realidad en la que se desenvolverán las nuevas generaciones de alumnos. Ante esta problemática, se planteó un programa de cambio y se empezó por organizar, reclutar y retener a los mejores docentes con altas calificaciones para que lideren dicho programa.

Finalmente, de acuerdo con la contrastación de los resultados obtenidos que comprueban la hipótesis específica 3 y las investigaciones de autores que antecedieron a nuestro estudio, se puede deducir que dimensión “organización” de la variable la Metodología “CEFE” influye en el buen desempeño docente.

En cuanto hipótesis específica 4: Dimensión comunicación, se concluyó que el puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación en el grupo experimental fue de 48.40 puntos y 39.20 en el grupo control, de tal forma existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio del desempeño docente en su dimensión comunicación entre el grupo experimental y control después de aplicar la metodología CEFE; con lo cual la hipótesis específica 4 ha quedado demostrada.

El resultado de la investigación realizada por Gómez, (2016), en su trabajo de investigación “El desarrollo del perfil del "teacherpreneur" o profesor-emprendedor en el currículum del grado de Educación Primaria: ¿un concepto de moda o una realidad?”, concluye con la necesidad de dotar a los profesores de una amplia gama de competencias relacionadas con la creatividad y el emprendimiento, así como de un entorno escolar adecuado en el que se fomenten la creatividad y la asunción de riesgos y donde los errores se consideren una oportunidad de aprendizaje.

El resultado de la investigación realizada por European Commission (2015), en su trabajo de investigación *The Entrepreneurship 2020 Action Plan*, indicó para que Europa vuelva al crecimiento y cree nuevos empleos, necesita más emprendedores. Su objetivo es facilitar la creación de nuevas empresas y crear un entorno mucho más solidario para que los empresarios existentes prosperen y crezcan. En esa misma línea, no es de extrañar que uno de los principales objetivos de la Comisión Europea sea comunicar y promover la educación emprendedora al tiempo que se resalta su importancia en todos los niveles educativos.

Finalmente, de acuerdo con la contrastación de los resultados obtenidos que comprueban la hipótesis específica 4 y las investigaciones de autores que antecedieron a nuestro estudio, se puede deducir que dimensión “comunicación” de la variable la Metodología “CEFE” influye en el buen desempeño docente.

V. Conclusiones

Primera

La aplicación de la metodología CEFE tiene efectos positivos y mejora en forma significativa el desempeño docente en el CETPRO, San Pablo De la Cruz del distrito de Ventanilla. Por ello, la hipótesis general ha podido ser demostrada.

Segunda

La puesta en práctica de la metodología CEFE tiene efectos positivos y mejora en forma significativa, el desempeño docente en su dimensión pedagógica en el CETPRO San Pablo De la Cruz del distrito de Ventanilla. Por este motivo, puede decirse que la hipótesis específica ha sido demostrada.

Tercera

La puesta en práctica de la metodología CEFE tiene efectos positivos y mejora significativamente el desempeño docente en su dimensión de planificación en el CETPRO San Pablo De la Cruz del distrito de Ventanilla. Por esta razón, se ha podido demostrar la hipótesis específica.

Cuarta

La puesta en práctica de la metodología CEFE tiene efectos positivos y mejora en forma significativa, el desempeño docente en su dimensión de organización en el CETPRO San Pablo De la Cruz del distrito de Ventanilla. Como consecuencia, se ha demostrado la hipótesis específica.

Quinta

La puesta en práctica de la metodología CEFE tiene efectos positivos y mejora en forma significativa, el desempeño docente en su dimensión comunicación en el CETPRO San Pablo De la Cruz del distrito de Ventanilla. Como resultado, la hipótesis específica ha sido demostrada.

VI. Recomendaciones

Primera

Los resultados que se han obtenido a lo largo de este estudio se utilizarán para reforzar y continuar mejorando y perfeccionando la capacidad profesional de los profesores que conforman la comunidad educativa institucional.

Segunda

Se recomienda llevar a cabo el taller metodológico “Competencias como base de la economía a través de la formación de Emprendedores” sobre CEP’s. Desarrollando mis capacidades emprendedoras”, con el fin de involucrar a la directora, docentes, administrativos del CETPRO, para el fortalecimiento de las capacidades emprendedoras, continuando con el seguimiento para luego ser realizados con los estudiantes.

Tercera

Elaborar y proponer a la UGEL de Ventanilla la realización de Talleres vivenciales y participativos aplicando la Metodología “Competencias como base de la economía a través de la formación de Emprendedores” para docentes que ejercen sus funciones en los Centros de educación técnico productiva del distrito.

VII. Referencias

- Abranja, N. (2017). O Empreendedorismo Como Base Do Turismo Sustentável: Proposta De Modelo De Convergência. *Revista académica Observatório de Inovação do Turismo - Revista Acadêmica Vol. XI, N° 2*, dezembro – 2017. Recuperado de <http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/raoit/article/view/4464/2536>.
- Acodesi, (2003). *La Formación integral y sus dimensiones: Texto didáctico*. Bogotá, D.C. Colombia: Editorial Kimpres, Ltda.
- Acuña, R. (2014). *Aplicación de la metodología CEFE como herramienta para el desarrollo de las capacidades empresariales personales*. Tesis doctoral: Universidad Peruana Unión (UPeU). Tarapoto, Perú.
- Alonso, C. Gallego, D. Honey, P. (1997). *Los Estilos de aprendizaje*. Bilbao, España: Ediciones Mensajero S.A.
- Alles, M. (2002) *Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Editorial, Granica.
- Aramayo, O. (2005). *Manual de planificación estratégica (Diplomado “Comunicaciones, políticas públicas y estrategias de desarrollo”)*. Chile: Universidad de Chile, Instituto de Desarrollo e Imagen.
- Ausubel, D. (1976). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México, D. F: Editorial. Trillas.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Editorial Person.

- Berry, B. (2007). Recruiting and Retaining Quality Teachers for High-Needs Schools: Insights from NBCT Summits and Other Policy Initiatives. Center for Teaching Quality.
- Binks, M., Starkey, K., & Mahon, C. L. (2006). Entrepreneurship education and the business school. *Technology Analysis & Strategic Management*, 18 (1), 1-18.
- Cárdenas, J.C (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo. Tesis para el grado de magister*. Perú: Universidad Nacional del Centro. Huancayo.
- Cardó, A. (2010, 5 de agosto). *Buen desempeño profesional docente: Lineamientos Preliminares*. Ponencia presentada por el presidente del consejo nacional de educación, al I Congreso pedagógico nacional. Trujillo, Perú.
- Carrizo, E. (2014). *Docencia y extensión convergencia para la formación del ingeniero a través de competencias emprendedoras. El caso del Instituto de Ingeniería y Agronomía de la UNAJ*. In XII Asamblea del consorcio latinoamericano y caribeño de instituciones de ingeniería.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa (5ª ed.)*, Barcelona, Madrid, España: ED. La Muralla S.A.
- Cefe, (2006). *Manual De Facilitadores: Adaptación Perú*. Lima, Perú: UPSMP
- Cefe, International, (1998). *Facilitators Manual: appointment to Mcclelland, D. (1961). The achieving society*, the free press, New York.
- CEFE Macedonia, (2019) What is CEFE
- CEFE PANORAMA (2016) Review Of The Year Experiences Of The Global Network, Hohenstaufenring 11 50674 Cologne Germany.

CEFE, *Competency based Economies through the Formation of Entrepreneurs*. (2012).
Recuperado de <http://cefe.net/we-offer/>.

CEFE METHODOLOGY, (2018) Recuperado <http://www.cefe.org.rs/en/cefe-metodologija/#>

Chavez, M. (2017). *Propuesta de intervención para fortalecer las Habilidades empresariales de los integrantes de la asociación de productores de palto de Distrito de Pítipo, provincia de Ferreñafe*. Tesis para obtener el título de licenciado en administración. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Córdova, L. (2012). *Adaptación de las normas APA sexta edición en la elaboración de documentos académicos*. Lima, Perú: UCV

Crissien, J. O. (2011). Enseñando Entrepreneurship, creación de empresas-Estrategias pedagógicas para despertar el espíritu empresarial. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (71), 100-125.

Del Solar, S. (2010). *Emprendedores en el aula: guía para la formación en valores y habilidades sociales de docentes y jóvenes emprendedores*. Santiago, Chile: Editorial Aura.

Del Valle, (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. Tesis para el grado de magister. Venezuela: Universidad De Oriente, Puerto La Cruz.

Díaz, M. (2017). *Método de proyectos productivos-educativos para el emprendimiento en los estudiantes del ciclo básico del CETPRO "Almirante Miguel Grau"*. Tesis para el grado de magister. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.

- Dirección de Educación Superior y Técnico Productiva (2008). *Educación Técnico Productiva*. Lima, Perú: Minedu.
- Dirección de Educación Superior y Técnico Productiva (2008). *Normas Complementarias para la adecuación y organización y funciones de los centros de Educación Técnico Productiva-CETPRO*. Resolución Ministerial N° 0130-2008-ED.
- Dolabela, F. (2005). *Perú hacia un país emprendedor y competitivo*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/educaciónsuperiortecnologica>
- Esan (2009) *Global Entrepreneurship Monitor Perú 2007*. Lima, Perú. Ediciones: Universidad Esan.
- EU Commission. (2013). *Entrepreneurship 2020 action plan. Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe. 9.1*.
- GEM- Global Entrepreneurship Monitor. (2007). *Global Report. Global Entrepreneurship Research Association*. Recuperado de www.gemconsortium.org/report.
- Itacab/Caplab, (2009). *Estudio prospectivo de la formación para el trabajo productivo y competitivo en el Perú al 2020. Escenarios y Marco de Acción Estratégico*. Lima, Perú. Ediciones: Caplab.
- Krauss, Bonomo y Volfovicz (2018). La Educación emprendedora frente al impacto de la 4ª Revolución Industrial. Medición del desarrollo de competencias en la FCE-UCU TEUKEN BIDIKAY. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.*, Vol. 9, N° 12
Recuperado de <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1329/1077>
- Gronlund, N.E. and Linn, R.L. (1990) *Measurement and Evaluation in Teaching*. McMillan Company, New York.

- Gómez, M. A. A. (2016). El desarrollo del perfil del "teacherpreneur" o profesor-emprendedor en el currículum del grado de Educación Primaria: ¿un concepto de moda o una realidad? Contextos educativos: *Revista de educación*, (19), 177-194.
- Gómez, S. y Merlos, W. (2009). *Diseño de una guía para la elaboración de planes de negocios como herramienta para mejorar la prestación de los servicios del centro emprendedor de la Universidad de Oriente*. Tesis de licenciatura. El Salvador: Universidad de Oriente, San Miguel.
- Hattie, J. (2003). *Teachers Make a Difference, What is the research evidence?*
- Instituto de Innovación y Promoción para el emprendimiento universitario (Ippeu). (2007) Información sobre La metodología CEFE. Recuperado de www.usmp.edu.pe/facarrhh/ippeu/información_diplomado_en_metodología_cefe_usmp.pdf.
- Inpet (2007). *Fortalecimiento de capacidades docentes para promover una cultura emprendedora en estudiantes de educación secundaria y de formación técnica del distrito de Ate*. Convenio con la municipalidad de Ate y financiada por el fondo Perú-España.
- IPEBA (2014). *Demanda Laboral y Oferta Formativa en Educación Técnico Productiva de la Región Callao*. Lima, Perú Impresiones: Arte Perú E.I.R.L
- INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE (2012) FACILITATOR GUIDE CEFE Business Skills Training Program for EA\$E Members Agency Headquarters 122 East 42nd Street New York, NY 10168 U.S.A.
- IPEBA (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de centros de educación técnico productiva*. Lima, Perú Impresiones: Arte Perú E.I.R.L.

Ledesma, N. (2006) *La Educación Técnico Productiva y la lucha contra la pobreza. Taller Orrego*. Recuperado. http://www.Tallerorrego.org/doc/nestor_ledesma/educación_técnico_productiva.pdf

Leyva, J. (2015). *Metodología CEFE y Aprendizaje de Planes de Negocio en estudiantes de la facultad de Ciencias Aplicadas de la UNCP*. Tesis de maestría. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú

Ley General de Educación N° 28.044.

Lopez, E. (2018). *Influencia del programa CEFE en el desarrollo de la actitud emprendedora de los estudiantes del VII Ciclo de Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional del Callao*. Tesis de doctorado. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Luis Rico, M. I., Torre Cruz, T., Escolar Llamazares, E., Palmero Cámara, C., & Jiménez Eguizabal, A. (2017). Educación para el emprendimiento: situación actual y perspectivas de futuro. In *Simposio Internacional El Desafío de Empezar en la Escuela del Siglo XXI (2017)*, 41-57. Universidad de Sevilla.

Martínez, F. Carmona, G. (2009). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol.7,Nº3. Recuperado. De. www.rinace.net/reice/numeros/articulos/vol7num3/art6.htm.

Merizalde Figueroa, L. A., & Montero Maldonado, L. M. (2014). *Diagnóstico y propuesta de mejoramiento del Centro Ecuatoriano de Formación Empresarial CEFE mediante la herramienta del análisis institucional y organizacional (AIO)* (Master's thesis, PUCE).

Ministerio de Educación (2001). *Educación Para el Trabajo: Retos para el siglo XXI. Primer Congreso en Educación Profesional Técnica*. Lima, Perú: Minedu.

- Ministerio de Educación, (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima, Perú: Minedu
- Ministerio de Educación, (2008). *Orientaciones metodológicas para la práctica pre-profesional en la Educación Técnico Productiva*. Lima, Perú: Ed. Supergáfica.
- Ministerio de Educación, (2008). *Diseño Curricular Básico de la Educación Técnico Productiva*. Resolución Directoral N° 0588-2006-ED
- Mukarutwaza, E. (2013), Project Outputs In Entrepreneurship Projects: A Case Study Of Competency-Based Economies Through The Formation Of Enterprises (Cefe) In Rwanda. <https://erepository.mku.ac.ke/handle/123456789/3959>
- Oblitas, I. (2006). *Psicología de la salud (2º Ed.)*. México. D.F, México.: Ed. Plaza y Valdés.
- Pavié, A. (2011). Formación docente: Hacia una definición del concepto de Competencia profesional docente. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. Recuperado de <http://www.aufop.com>.
- Proaño, L. F. H. (2014). Fundamentación de un proyecto educativo Para la formación en emprendimiento: Caso de estudio carrera de emprendedores, UCSG. *Alternativas*, 15 (2), 74-83.
- Pulgarín y Cardona, (2011). Caracterización del comportamiento emprendedor para los estudiantes de administración de la Universidad Del Rosario. *Revista de la Escuela de Administración y Negocios EAN 71ª de Bogotá – Colombia*. Recuperado de journal.ean.edu.co › inicio › no 71 (2011).
- Reglamento del Educación Técnico Productiva. Artículo 17.

- Remedios, J. (2012). El docente debe investigar para ser más competente. Palabra de maestro, *Revista de la Derrama Magisterial N° 52*. Lima, Perú.
- Rimachi, S. (2010). *Propuesta curricular para el desarrollo de Capacidades Emprendedoras en el Ceaune*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Robalino, M. (2007, 11-15 julio). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Ponencia presentada en el Seminario Internacional de Educación. Santiago, Chile
- Rojas, B. (2010). *Educación Técnico Productiva*. Unidad de Formación Profesional. Minedu. Recuperado de <http://www.slideshare.net/jmanueldc25/educacion-tnico-productiva>
- Sánchez, G. (2011). *Educación emprendedora Manual de Capacitación del Docente*. Lima, Perú: SYSA Inversiones & Finanzas.
- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.), México. D.F: Editorial, Interamericana de Editores.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Planeta
- Seseto, I. (2008). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas*. Tesis para el grado de doctora. Michoacán, México.
- Simione, J. (1993). Papel de la educación técnico-profesional en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores del sector moderno ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos. *Revista Iberoamericana de Educación 2-Educacion, trabajo y empleo*. Mayo-agosto. Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a04.htm>.

- Soto, V. (2017). *El Programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017 Pasco*. Tesis para el grado de magister. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Touriñan, J. (2006). *Método de investigación y Construcción del Conocimiento de la Educación*. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2554505.pdf.
- Tobón, S. (2007). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá, Colombia: Editorial Ecoe.
- Trujillo, J (1990). *Estudio de la encuesta*. J.M.T. Coro.
- Unicef, (2008). *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*. París, Francia: Unicef
- Valdez, h. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño Profesional de los docentes*. Lima, Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa
- Valdivia, (2016). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, Oxapampa, Pasco*. Tesis para el grado de magister. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Zamudio, R. (2010). *Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria*. Tesis para el grado de Doctor. España: Universidad autónoma de Barcelona.
- Zapata, F. (2018). *Fortalecimiento de Capacidades de Gestión Empresarial Plan de Acción*. Tesis para segunda especialidad. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: La Metodología "CEFE" en el Desempeño docente del CETPRO San Pablo De La Cruz, Ventanilla, 2019.

Autor: Rossana Amelia Apolaya Chinguel

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general: ¿Qué efectos tiene la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019?	Objetivo general:	Hipótesis general	Variable D: Desempeño docente				
	Determinar los efectos de la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.	La aplicación de la Metodología "CEFE" mejora significativamente en el Desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Pedagógica	1. Reconoce sus CEP's, a fin de mejorar su desempeño en el trabajo. 2. Reconoce los procesos y prácticas educativas como docente, teniéndose como actor principal. 3. Participa activamente en la solución de problemas en forma individual y grupal.	1-2-10-12-13-21-23-24-32-34-35-43-44-45-46-47-54	Escala de Likert 1= Nunca 2= Raras veces 3= Algunas veces 4= Usualmente 5= Siempre	Ejemplar (20-25) Muy Competente (15-19) En desarrollo / Necesita mejorar (10-14) Incompetente (5-9)
	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas	Planificación	1. Identifica los componentes para elaborar un Proyecto de vida 2. Reflexiona sobre la necesidad de planificar y buscar información para tomar decisiones. 3. Fija objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo a nivel personal, social y laboral.	3-6-7-8-17 18-19-28-30 39-41-50-51-52		
	a. Determinarlos los efectos de la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.	a. La aplicación de la Metodología "CEFE" mejora significativamente en la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz. Ventanilla 2019.	Organización	1. Reconoce la importancia de la organización en su ambiente de trabajo. 2. Reflexiona sobre la necesidad de desarrollar habilidades y estrategias para la organización y motivación del grupo. 3. Organiza y dirige las actividades asignadas, demostrando liderazgo en el trabajo.	4-9-15-20 22-25-26-31 -33-36-37-42-48		
	b. Determinar los efectos de la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.	b. La aplicación de la Metodología "CEFE" mejora significativamente en la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz. Ventanilla 2019.	Comunicación	1. Reflexiona sobre sus habilidades sociales, para mejorar sus relaciones interpersonales. 2. Valora la importancia de los elementos básicos de las habilidades sociales para la mejora de la comunicación. 3. Comparte ideas asertivamente y se relaciona activamente con el grupo.	5-11-14-16-27 29-38-40-49-53-55		
Problemas secundarios: a. ¿Qué efectos tiene la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión pedagógica en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019? b. ¿Qué efectos tiene la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión de planificación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019? c. ¿Qué efectos tiene la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019?	c. Determinar los efectos de la aplicación de la metodología "CEFE" en la mejora de la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.	c. La aplicación de la Metodología "CEFE" mejora significativamente en la dimensión de organización en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.					
	d. Determinar los efectos de la aplicación de la	d. La aplicación de la Metodología "CEFE" mejora significativamente en la dimensión de comunicación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019.					

d. ¿Qué efectos tiene la aplicación de la metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de comunicación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla 2019?	metodología “CEFE” en la mejora de la dimensión de comunicación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2019.					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel:</p> <p>Cuasi experimental</p> <p>Diseño:</p> <p>GE O₁ X O₂ GC O₁ _ O₂</p> <p>Dónde:</p> <p>G_E: Sujetos del grupo experimental</p> <p>G_C: Sujetos del grupo de control</p> <p>O₁: Pre prueba, momento uno en el grupo Experimental</p> <p>O₂: Post prueba, momento uno en el grupo control</p> <p>X: Tratamiento Experimental</p> <p>-: ausencia de tratamiento</p> <p>Método:</p> <p>Científico Hipotético Deductivo.</p>	<p>Población:</p> <p>Docentes del CETPRO San Pablo de la Cruz</p> <p>Tipo de muestra:</p> <p>Censal</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Docentes del CETPRO (45%)</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: CEFE Internacional Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla Forma de Administración: Directa</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se procedió a organizar los en software Microsoft office, Excel, teniendo en consideración el número de ítems por dimensión y su respectiva sumatoria parcial; así como también la suma de los datos recolectados a través del instrumento que mide a la variable. Luego se realizó la migración de estos para su respectivo análisis al paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión en español</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>El estadístico correspondiente según el diseño y las variables de estudio corresponderán al estadígrafo no paramétrico prueba U- Mann Whitney</p>		

Anexo 2

Tabla: Operacionalización de la variable dependiente

Variable Dependiente	Dimensión	Indicadores	Ítem
Desempeño Docente	Pedagógica	1.1. Reconoce sus Cep's, a fin de mejorar su desempeño en el trabajo. 1.2. Reconoce los procesos y prácticas educativas como docente, teniéndose como actor principal 1.3. Participa activamente en la solución de problemas en forma individual y grupal.	1-2-10-12- 13-21-23- 24-32-34- 35-43-44- 45-46-47-54
	Planificación	2.1. Identifica los componentes para elaborar un Proyecto de vida 2.2. Reflexiona sobre la necesidad de planificar y buscar información para tomar decisiones 2.3. Fija objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo a nivel personal, social y laboral.	3-6-7-8-17 18-19-28 30 39-41-50- 51-52
	Organización	3.1. Reconoce la importancia de la organización en su ambiente de trabajo. 3.2. Reflexiona sobre la necesidad de desarrollar habilidades y estrategias para la organización y motivación del grupo. 3.3. Organiza y dirige las actividades asignadas, demostrando liderazgo en el trabajo.	4-9-15-20 22-25-26- 31-33-36- 37-42-48
	Comunicación	4.1. Reflexiona sobre sus habilidades sociales, para mejorar sus relaciones interpersonales. 4.2. Valora la importancia de los elementos básicos de las habilidades sociales para la mejora de la comunicación. 4.3. Comparte ideas asertivamente y se relaciona activamente con el grupo	5-11-14-16- 27 29-38-40- 49-53-55

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos **Cuestionario de autoevaluación de las** **Características empresariales personales (cep)**

Apellidos y nombres: _____

Edad: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario consta de 55 declaraciones breves. Lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la opción que describe su forma de ser. Sea honesto consigo mismo.

Puede elegir entre las 5 opciones:

1= Nunca

2= Raras veces

3= Algunas veces

4= Usualmente

5= Siempre

Marque el número que seleccione en la línea a la derecha de cada declaración. He aquí un ejemplo:

Me mantengo calmado en situaciones tensas: 2

La persona que respondió en este ejemplo designó el número “2” para indicar que la declaración le describe sólo en raras ocasiones.

Algunas declaraciones pueden ser similares, pero ninguna es exactamente igual. Por favor responda todas las declaraciones.

Cuestionario de autoevaluación de CEP's

ÍTEMs	NIVELES				
	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Usualmente	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse en el lugar donde trabajo.					
2. Cuando me enfrente a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.					
3. Termino mi trabajo académico a tiempo					
4. Me molesta cuando las cosas no se hacen debidamente en su tiempo oportuno.					
5. Prefiero situaciones en mi trabajo en las que puedo controlar al máximo el resultado.					
6. Me gusta pensar sobre mi futuro personal y profesional.					
7. Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo, recaudo toda la información posible antes de darle curso.					
8. Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura para mis estudiantes.					
9. Logro que otros compañeros apoyen mis recomendaciones					
10. Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.					
11. No importa quién sea mi interlocutor, escucho con atención.					
12. Hago lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirme que lo haga.					
13. Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero que hagan.					
14. Soy fiel a las promesas que hago a las personas con las cuales me relaciono.					
15. Mi rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajo.					
16. No me involucro en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendré éxito.					
17. Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.					
18. Busco el consejo de personas que son especialistas en las ramas en que yo me estoy desempeñando.					
19. Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea.					
20. No invierto mucho tiempo en pensar cómo puedo influenciar a otras personas.					
21. Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista.					
22. Me resiento con mis colegas cuando las expectativas de que tengo de trabajo no se cumplen.					
23. Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades en las que puedo evaluar mis capacidades.					
24. Cuando algo se interpone en lo que estoy tratando de hacer, persisto en mi cometido.					
25. Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.					
26. Me molesta cuando pierdo tiempo.					
27. Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes de decidirme a actuar.					
28. Mientras más específicas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.					
29. Tomo acción sin perder tiempo buscando información.					

30.	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se suscitan.					
31.	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas.					
32.	Cuando estoy desempeñándome en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mí triunfo.					
33.	He sufrido fracasos en el pasado en tiempos donde he tenido poco acceso a la información de contenidos de mi especialidad.					
34.	Prefiero desempeñar tareas metodológicas que domino a la perfección y en las que me siento seguro					
35.	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.					
36.	Cuando estoy en un trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial para lograr que quede satisfecha con el trabajo.					
37.	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una mejor manera de hacerlo.					
38.	Llevo a cabo tareas arriesgadas, tanto si corresponden al ámbito laboral, como al ámbito familiar..					
39.	Cuento con un plan de mi vida definido a través de objetivos y metas					
40.	Cuando llevo a cabo un proyecto para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que quiere la persona.					
41.	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.					
42.	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que benefician a todas las personas involucradas en un problema.					
43.	El trabajo que rindo en la especialidad en la que me desempeño es excelente.					
44.	En ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.					
45.	Me aventuro a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que he hecho en el pasado.					
46.	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas					
47.	Mi familia y vida personal son más importantes para mí que las fechas de entrega de trabajo que yo mismo determino.					
48.	Me doy formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en el hogar.					
49.	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas en mi trabajo, en situaciones y contextos diversos.					
50.	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como mis metas anuales.					
51.	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.					
52.	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema discurro a otro.					
53.	Puedo lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien su modo de pensar en situaciones de conflicto y resolución de problemas.					
54.	Me mantengo firme en mis decisiones, aun cuando otras personas me contradigan enérgicamente.					
55.	Cuando no sé algo, no reparo en admitirlo.					

Fuente: CEFE Manual para Facilitadores - CEFE Internacional 1998

Anexo 4: Hoja de evaluación del cuestionario CEP

Apellidos y nombres: _____

Edad: _____ **Fecha:** _____

Instrucciones

Anote las cifras que aparecen en el cuestionario de acuerdo con los números entre paréntesis. Los números son consecutivos por columnas. O sea, la respuesta N° 2 se encuentra inmediatamente debajo de la respuesta N° 1, y así sucesivamente. Lleve a cabo las sumas o restas que se designan en cada hilera para poder completar la puntuación de cada una de las CEP. Sume todas las puntuaciones de las CEP's individuales para determinar la puntuación total. Evaluación de las Declaraciones Puntuación CEP.

____ + (1)	____ (12)	+ ____ (23)	- ____ (34)	+ ____ (45)	+ ____ (46)	6 =	Buscar oportunidades y tener iniciativas
____ + (2)	____ (13)	+ ____ (24)	- ____ (35)	+ ____ (46)	+ ____ (47)	6 =	Ser persistente
____ + (3)	____ (14)	+ ____ (25)	+ ____ (36)	- ____ (47)	+ ____ (48)	6 =	Ser fiel al cumplimiento del contrato de trabajo
____ + (4)	____ (15)	+ ____ (26)	+ ____ (37)	- ____ (48)	+ ____ (49)	6 =	Exigir Eficiencia y Calidad
____ - (5)	____ (16)	+ ____ (27)	+ ____ (38)	+ ____ (49)	+ ____ (50)	6 =	Correr Riesgos
____ - (6)	____ (17)	+ ____ (28)	+ ____ (39)	+ ____ (50)	+ ____ (51)	6 =	Fijar Metas
____ + (7)	____ (18)	+ ____ (29)	+ ____ (40)	+ ____ (51)	+ ____ (52)	6 =	Conseguir Información Planificar y hacer seguimiento sistemático
____ - (8)	____ (19)	+ ____ (30)	+ ____ (41)	+ ____ (52)	+ ____ (53)	6 =	Ser persuasivo y crear redes de apoyo
____ - (9)	____ (20)	+ ____ (31)	+ ____ (42)	+ ____ (53)	+ ____ (54)	6 =	Tener autoconfianza
____ - (10)	____ (21)	+ ____ (32)	+ ____ (43)	+ ____ (54)	+ ____ (55)	6 =	
PUNTUACIÓN TOTAL DE CADA CEP							
____ - (11)	____ (22)	- ____ (33)	- ____ (44)	+ ____ (55)	+ ____ (56)	18 =	Factor de Corrección

Fuente: CEFE Manual para Facilitadores - CEFE Internacional 1998

Resultados gráficos cuestionario de autoevaluación de las CEP's

Perfil	Puntaje					
Buscar oportunidades y tener iniciativas						
Ser persistente						
Ser fiel al cumplimiento del contrato de trabajo						
Exigir eficiencia y calidad						
Correr Riesgos						
Fijar Metas						
Conseguir información						
Planificar y hacer seguimiento sistemático						
Ser persuasivo y crear redes de apoyo						
Tener autoconfianza						
	0	5	10	15	20	25

Factor de corrección

Instrucciones

1. El factor de corrección (la suma total de las respuestas 11, 22, 33, 44, 55) se usa para determinar si la persona ha tratado de presentar una imagen altamente favorable de sí misma. Si el total de esta suma es 20 o mayor, entonces el total de la puntuación de las 10 CEP's debe corregirse para proveer una evaluación más acertada de la puntuación en torno a las CEP's del individuo.
2. Emplee los siguientes números para llevar a cabo la corrección del puntaje.

Si el total del factor de corrección es:	Reste el siguiente número de la puntuación de cada CEP
24 o 25	7
22 o 23	5
20 o 21	3
19 o menos	0

3. Emplee el cuadro siguiente para corregir el puntaje de cada CEP's antes de corregir a la hoja del perfil.

Característica	Puntuación original		Factor de corrección		Total corregido
Buscar oportunidades y tener iniciativas		-		=	
Ser persistente		-		=	
Ser fiel al cumplimiento del contrato de trabajo		-		=	
Exigir eficiencia y calidad		-		=	
Correr Riesgos		-		=	
Fijar Metas		-		=	
Conseguir información		-		=	
Planificar y hacer seguimiento sistemático		-		=	
Ser persuasivo y crear redes de apoyo		-		=	
Tener auto confianza		-		=	

Fuente: CEFE Manual para Facilitadores - CEFE Internacional 1998

Anexo 5

Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse en el lugar donde trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.	✓		✓		✓		
10	Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.	✓		✓		✓		
12	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirme que lo haga.	✓		✓		✓		
13	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero que hagan.	✓		✓		✓		
21	Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista.	✓		✓		✓		
23	Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades en las que puedo evaluar mis capacidades.	✓		✓		✓		
24	Cuando algo se interpone en lo que estoy tratando de hacer, persisto en mi cometido.	✓		✓		✓		
32	Cuando estoy desempeñándome en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mi triunfo.	✓		✓		✓		
34	Prefiero desempeñar tareas metodológicas que domino a la perfección y en las que me siento seguro.	✓		✓		✓		
35	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.	✓		✓		✓		
43	El trabajo que rindo en la especialidad en la que me desempeño es excelente.	✓		✓		✓		
44	En ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.	✓		✓		✓		
45	Me aventuro a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que he hecho en el pasado.	✓		✓		✓		
46	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas	✓		✓		✓		
47	Mi familia y vida personal son más importantes para mí que las fechas de entrega de trabajo que yo mismo determino.	✓		✓		✓		
54	Me mantengo firme en mis decisiones, aun cuando otras personas me contradigan enérgicamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Termino mi trabajo académico a tiempo	✓		✓		✓		
6	Me gusta pensar sobre el futuro personal y profesional.	✓		✓		✓		
7	Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo, recaudo toda la información posible	✓		✓		✓		

	antes de darle curso.						
8	Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura para mis estudiantes	✓		✓		✓	
17	Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.	✓		✓		✓	
18	Busco consejo de personas que son especialistas en las ramas en que yo me estoy desempeñando.	✓		✓		✓	
19	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea.	✓		✓		✓	
28	Mientras más específicas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.	✓		✓		✓	
30	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se suscitan.	✓		✓		✓	
39	Cuento con un plan de mi vida definido a través de objetivos y metas.	✓		✓		✓	
41	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.	✓		✓		✓	
50	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como mis metas anuales.	✓		✓		✓	
51	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos	✓		✓		✓	
52	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema discuto a otro.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
4	Me molesta cuando las cosas no se hacen debidamente en su tiempo oportuno.	✓		✓		✓	
9	Logro que otros compañeros apoyen mis recomendaciones	✓		✓		✓	
15	Mi rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajo.	✓		✓		✓	
20	No invierto mucho tiempo en pensar cómo puedo influenciar a otras personas.	✓		✓		✓	
22	Me resiento con mis colegas cuando las expectativas que tengo con el trabajo no se cumplen.	✓		✓		✓	
25	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.	✓		✓		✓	
26	Me molesta cuando pierdo tiempo en aplicar técnicas que ya conozco.	✓		✓		✓	
31	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas.	✓		✓		✓	
33	He sufrido fracasos en el pasado en tiempos donde he tenido poco acceso a la información de contenidos de mi especialidad.	✓		✓		✓	
36	Cuando estoy en un trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial para lograr que quede satisfecha con el trabajo.	✓		✓		✓	
37	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una mejor manera de hacerlo.	✓		✓		✓	
42	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que benefician a todas las personas involucradas en un problema.	✓		✓		✓	
48	Me doy formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en el hogar.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4. COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
5	Prefiero situaciones en mi trabajo en las que puedo controlar al máximo el resultado	✓		✓		✓	
11	No importa quién sea mi interlocutor escucho con atención.	✓		✓		✓	
14	Soy fiel a las promesas que hago a las personas con las cuales me relaciono.	✓		✓		✓	
16	No me involucro en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendré éxito.	✓		✓		✓	
27	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes de decidirme a actuar.	✓		✓		✓	

29	Tomo acción sin perder tiempo buscando información.	✓		✓		✓	
38	Llevo a cabo tareas arriesgadas, tanto si corresponden al ámbito laboral, como al ámbito familiar.	✓		✓		✓	
40	Cuando llevo a cabo un proyecto para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que quiere la persona. Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.	✓		✓		✓	
49	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas en mi trabajo, en situaciones y contextos diversos.	✓		✓		✓	
53	Puedo lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien su modo de pensar en situaciones de conflicto y resolución de problemas.	✓		✓		✓	
55	Cuando no se algo no reparo en admitirlo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: BARRANTES RIOS EDMUNDO JOSÉ DNI: 25651955

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Barrantes
Mg. Edmundo José Barrantes Ríos
Docente Postgrado - Experto Validador
UCV

15 de 06 del 2013

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse en el lugar donde trabajo.	/		/		/		
2	Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.	/		/		/		
10	Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.	/		/		/		
12	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirme que lo haga.	/		/		/		
13	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero que hagan.	/		/		/		
21	Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista.	/		/		/		
23	Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades en las que puedo evaluar mis capacidades.	/		/		/		
24	Cuando algo se interpone en lo que estoy tratando de hacer, persisto en mi cometido.	/		/		/		
32	Cuando estoy desempeñándome en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mi triunfo.	/		/		/		
34	Prefiero desempeñar tareas metodológicas que domino a la perfección y en las que me siento seguro.	/		/		/		
35	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.	/		/		/		
43	El trabajo que rindo en la especialidad en la que me desempeño es excelente.	/		/		/		
44	En ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.	/		/		/		
45	Me aventuro a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que he hecho en el pasado.	/		/		/		
46	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas	/		/		/		
47	Mi familia y vida personal son más importantes para mí que las fechas de entrega de trabajo que yo mismo determino.	/		/		/		
54	Me mantengo firme en mis decisiones, aun cuando otras personas me contradigan enérgicamente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Termino mi trabajo académico a tiempo	/		/		/		
6	Me gusta pensar sobre el futuro personal y profesional.	/		/		/		
7	Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo, recaudo toda la información posible	/		/		/		

	antes de darle curso.						
8	Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura para mis estudiantes	/		/		/	
17	Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.	/		/		/	
18	Busco consejo de personas que son especialistas en las ramas en que yo me estoy desempeñando.	/		/		/	
19	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea.	/		/		/	
28	Mientras más específicas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.	/		/		/	
30	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se suscitan.	/		/		/	
39	Cuento con un plan de mi vida definido a través de objetivos y metas.	/		/		/	
41	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.	/		/		/	
50	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como mis metas anuales.	/		/		/	
51	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos	/		/		/	
52	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema discuro a otro.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
4	Me molesta cuando las cosas no se hacen debidamente en su tiempo oportuno.	/		/		/	
9	Logro que otros compañeros apoyen mis recomendaciones	/		/		/	
15	Mi rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajo.	/		/		/	
20	No invierto mucho tiempo en pensar cómo puedo influenciar a otras personas.	/		/		/	
22	Me resiento con mis colegas cuando las expectativas que tengo con el trabajo no se cumplen.	/		/		/	
25	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.	/		/		/	
26	Me molesta cuando pierdo tiempo en aplicar técnicas que ya conozco.	/		/		/	
31	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas.	/		/		/	
33	He sufrido fracasos en el pasado en tiempos donde he tenido poco acceso a la información de contenidos de mi especialidad.	/		/		/	
36	Cuando estoy en un trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial para lograr que quede satisfecha con el trabajo.	/		/		/	
37	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una mejor manera de hacerlo.	/		/		/	
42	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que benefician a todas las personas involucradas en un problema.	/		/		/	
48	Me doy formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en el hogar.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4. COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
5	Prefiero situaciones en mi trabajo en las que puedo controlar al máximo el resultado	/		/		/	
11	No importa quién sea mi interlocutor escucho con atención.	/		/		/	
14	Soy fiel a las promesas que hago a las personas con las cuales me relaciono.	/		/		/	
16	No me involucro en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendré éxito.	/		/		/	
27	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes de decidirme a actuar.	/		/		/	

29	Tomo acción sin perder tiempo buscando información.	/		/		/	
38	Llevo a cabo tareas arriesgadas, tanto si corresponden al ámbito laboral, como al ámbito familiar.	/		/		/	
40	Cuando llevo a cabo un proyecto para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que quiere la persona. Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.	/		/		/	
49	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas en mi trabajo, en situaciones y contextos diversos.	/		/		/	
53	Puedo lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien su modo de pensar en situaciones de conflicto y resolución de problemas.	/		/		/	
55	Cuando no se algo no reparo en admitirlo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Delva Estaje Freddy Antonio DNI: 07015123

Especialidad del validador: Especialidad: Administradores - Educadores

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Freddy Ochoa Estaje
DOCENTE EPG-UCV

15 de 06 del 2013

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse.	X		X			X	Precisar Redacción
2	Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.	X		X		X		
10	Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.	X		X		X		
12	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirme que lo haga.	X		X		X		
13	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero que hagan.	X		X		X		
21	Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista.	X		X		X		
23	Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades	X		X			X	Precisar Redacción
24	Cuando algo se interpone en lo que estoy tratando de hacer, persisto en mi cometido.	X		X		X		
32	Cuando estoy desempeñándome en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mi triunfo.	X		X		X		
34	Prefiero desempeñar tareas que domino a la perfección y en las que me siento seguro.	X		X			X	Precisar Redacción
35	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.	X		X		X		
43	El trabajo que rindo es excelente.	X		X			X	Precisar Redacción
44	En ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.	X		X		X		
45	Me aventuro a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que he hecho en el pasado.	X		X		X		
46	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas	X		X		X		
47	Mi familia y vida personal son más importantes para mí que las fechas de entrega de trabajo que yo mismo determino.	X		X		X		
54	Me mantengo firme en mis decisiones, aun cuando otras personas me contradigan enérgicamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Termino mi trabajo a tiempo	X		X			X	Precisar Redacción
6	Me gusta pensar sobre el futuro	X		X			X	Precisar Redacción
7	Cuando comienzo una tarea o un proyecto nuevo, recaudo toda la información posible antes de darle curso.	X		X		X		
8	Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura	X		X			X	Precisar Redacción
17	Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.	X		X		X		

	antes de darle curso.						
8	Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura para mis estudiantes	X		X		X	
17	Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.	X		X		X	
18	Busco consejo de personas que son especialistas en las ramas en que yo me estoy desempeñando.	X		X		X	
19	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea.	X		X		X	
28	Mientras más específicas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.	X		X		X	
30	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se suscitan.	X		X		X	
39	Cuento con un plan de mi vida definido a través de objetivos y metas.	X		X		X	
41	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.	X		X		X	
50	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como mis metas anuales.	X		X		X	
51	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos	X		X		X	
52	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema discorro a otro.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
4	Me molesta cuando las cosas no se hacen debidamente en su tiempo oportuno.	X		X		X	
9	Logro que otros compañeros apoyen mis recomendaciones	X		X		X	
15	Mi rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajo.	X		X		X	
20	No invierto mucho tiempo en pensar cómo puedo influenciar a otras personas.	X		X		X	
22	Me resiento con mis colegas cuando las expectativas que tengo con el trabajo no se cumplen.	X		X		X	
25	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.	X		X		X	
26	Me molesta cuando pierdo tiempo en aplicar técnicas que ya conozco.	X		X		X	
31	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas.	X		X		X	
33	He sufrido fracasos en el pasado en tiempos donde he tenido poco acceso a la información de contenidos de mi especialidad.	X		X		X	
36	Cuando estoy en un trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial para lograr que quede satisfecha con el trabajo.	X		X		X	
37	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una mejor manera de hacerlo.	X		X		X	
42	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que beneficien a todas las personas involucradas en un problema.	X		X		X	
48	Me doy formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en el hogar.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4. COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
5	Prefiero situaciones en mi trabajo en las que puedo controlar al máximo el resultado	X		X		X	
11	No importa quién sea mi interlocutor escucho con atención.	X		X		X	
14	Soy fiel a las promesas que hago a las personas con las cuales me relaciono.	X		X		X	
16	No me involucro en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendré éxito.	X		X		X	
27	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes de decidirme a actuar.	X		X		X	

29	Tomo acción sin perder tiempo buscando información.	x		x		x	
38	Llevo a cabo tareas arriesgadas, tanto si corresponden al ámbito laboral, como al ámbito familiar.	x		x		x	
40	Cuando llevo a cabo un proyecto para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que quiere la persona. Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.	x		x		x	
49	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas en mi trabajo, en situaciones y contextos diversos.	x		x		x	
53	Puedo lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien su modo de pensar en situaciones de conflicto y resolución de problemas.	x		x		x	
55	Cuando no se algo no reparo en admitirlo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

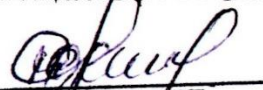
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Veramendi Tamayo Melquisedec DNI: 09507269

Especialidad del validador: Educador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma
Melquisedec Veramendi Tamayo
 Docente

15 de 06 del 2013

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6

Resultado del procesamiento de datos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: DOCENTE EN EL CETPRO SAN PABLO DE LA CRUZ. VENTANILLA, 2019

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55			
1	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	2	4	1	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	3	4	206	
2	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	206	
3	3	5	4	4	3	2	4	3	5	2	3	5	1	4	5	4	4	3	5	4	2	1	3	3	3	4	5	1	3	4	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	178			
4	4	5	4	3	3	2	4	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	3	5	4	3	1	2	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	174		
5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	200	
6	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	2	4	1	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	3	4	206	
7	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	2	4	1	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	3	4	206	
8	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	206	
9	3	5	4	4	3	2	4	3	5	2	3	5	1	4	5	4	4	3	5	4	2	1	3	3	3	4	5	1	3	4	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	178			
10	4	5	4	3	3	2	4	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	3	5	4	3	1	2	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	174		
11	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	200
	0					0			1	1			1		0			0				1		0		0		0		0	0	0		0	0	0	0				0	0	0	1	0	0	0	0	0		2	1	0	37,				
	7	0	0	0	0	2	0	1	8	5	1	0	7	1	5	1	1	7	0	0	1	2	3	0	7	0	8	2	3	0	8	2	1	5	1	7	7	7	2	0	0,7	8	2	3	7	5	3	5	7	3	8	0	7	3	8	79,		

ALFA DE 0,9
CRONBACH: 12

Anexo 7
Sesiones del taller
“Desarrollando mis competencias emprendedoras personales

TALLER: “DESARROLLANDO MIS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS PERSONALES”

Sesión 1: El perfil del docente emprendedor

Objetivo: Los docentes identifican las Cep's y las relacionan con las acciones que realizan en su desempeño laboral.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Bienvenida y presentación	25'	Contenidos del taller Rompe hielo. Presentación de los participantes, Dinámica de los Acrósticos Personales. Poner los acrósticos con sus nombres en un mural.	Participan activamente	Foto check Solapines	Preguntas: Reflexión de las preguntas
Nivelación de expectativas	15'	Preguntar ¿Qué esperan del taller? Y ¿Qué debemos evitar? Después de organizar las respuestas de la primera pregunta y categorizarlas presentar el objetivo general, el programa de capacitación y la metodología. Luego con la información de la segunda pregunta se elaboran las normas de convivencia. Se construye con el aporte de todos el acta de compromiso	Escriben en tarjetas	Papelográfos preparados, plumones gruesos	
	5'	Vitalizador. Se realiza la dinámica: El barco se hunde.	Participan activamente		
Vivenciar	30'	Ejercicio Estructurado: “Galería de Arte”. Instrucciones Se forman 2 grupos	Participan activamente	Periódicos y/o revistas, colores, plumones, crayolas, lápices,	

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Generalizar	20'	<p>Presentación de las CEP's, aquellas características que permiten a una persona a realizar con éxito las cosas que se propone.</p> <p>Presentar las CEP's relacionándolos con ejemplos de personas emprendedoras del entorno.</p> <p>Vincular esta etapa con el procesamiento, resaltar las ideas generadas por los participantes.</p> <p>Resaltar que todos tenemos estas CEP's, algunas de ellas más desarrolladas que otras.</p> <p>Conducir a interesar a los(as) participantes a conocer cómo están esas CEP's en sus vidas.</p>	<p>Escucha activa</p> <p>Comprenden conceptos</p>	<p>Paneles</p> <p>Paleógrafos</p> <p>Plumones gruesos negro y rojo</p> <p>Tarjetas</p> <p>Presentación de video: Tony Meléndez</p>	<p>Análisis</p> <p>Evaluación de las respuestas</p>
Aplicar	15'	<p>Se a los participantes hacer dos dibujos de sí mismos: uno del momento que vive actualmente y otro viéndose que aquí a 5 años (desarrollando al máximo su CEP's)</p>	<p>Dibuja</p>	<p>Papel, colores, crayolas,</p>	

Sesión 2: Mis Características personales

Objetivo: Los docentes valoran la importancia de la persistencia, autoconfianza y creatividad para manejar situaciones hostiles y lograr sus objetivos.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10 min.	Preguntar cuáles fueron las lecciones aprendidas en la sesión anterior. Recordar las CEP's, agrupadas según sus capacidades y los tipos de emprendedores.	Dialoga, preguntan Realiza anotaciones	Pizarra, tiza, Papelógrafos, plumón de pizarra	Preguntas: Reflexión de las preguntas Dialogo Comentarios
Dinámica	5 min.	Mano Pie Mano pie			
Vivenciar	30 min.	Presentar las instrucciones del ejercicio: “Constructores por un día” Se construirán las casitas utilizando dos cartulinas rectangulares; pero sin contar con otro tipo de apoyo. (Hacer una demostración de cómo construir la casita) El objetivo es construir el mayor número de casitas dentro del aula, teniendo como mínimo la construcción de 7 casitas. Se tienen 15 minutos para hacer la tarea. Finalizado el tiempo escribir en la pizarra los nombres de los docentes y el número de casitas que construyeron en el plazo indicado. Entregar un premio al docente con mayor número de casitas construidas.	Leen las instrucciones Realizan preguntas	Rota folio Cartulinas rectangulares Papelógrafos Tizas/ Plumones Premio	
Compartir	10 min.	Preguntar ¿Cómo se sienten con sus resultados? Si los participantes empiezan a dar juicios sobre la tarea realizada, acepte y reitere la pregunta, bien y eso ¿cómo te hizo sentir?	Expresar los sentimientos generados en la vivencia		

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Procesar	45 min.	<p>En esta etapa se realizan preguntas orientadoras, primero descriptivas y luego de análisis, se sugieren las siguientes:</p> <p>¿Fue fácil construir las casitas? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles fueron las dificultades/obstáculos?</p> <p>¿Qué estrategias utilizaron para vencer los obstáculos?</p> <p>¿Buscaron otro lugar para la construcción de sus casitas?</p> <p>¿Qué Características emprendedoras personales (CEP's)</p> <p>Reconocen con este ejercicio:</p> <p>¿Qué problemas/obstáculos afrontan los docentes para desarrollar sus módulos?</p> <p>¿Cuáles son las causas que generan estos problemas?</p> <p>¿Quiénes nos pueden apoyar?</p>	<p>Escuchar y</p> <p>Responder a las preguntas.</p>	<p>Pizarra/</p> <p>Rota folio Papelográficos,</p> <p>tiza/plumones de pizarra, plumones de Papelográficos,</p> <p>Cinta masking tape</p>	Observación del trabajo
Generalizar	30 min.	<p>Aporte teórico: Diferencia entre persistencia y terquedad, aclarar las CEP's Autoconfianza y creatividad.</p> <p>Dar ejemplos relacionados a su quehacer diario.</p> <p>Fomentar la reflexión sobre sus Características Emprendedoras Personales</p>	<p>Escuchar, tomar apuntes y preguntar.</p>	<p>Pizarra, Papelográficos,</p> <p>Tiza plumones de, Cinta masking tape</p> <p>Tarjetas</p>	Análisis
Aplicar	20 min.	<p>Preguntas para contestar ¿Que CEP's han desarrollado más? Y ¿cuáles están débiles ¿Por qué?</p> <p>Reconoces las características personales, cuales tienen</p> <p>Verificar que realicen los ejercicios en su cuaderno de persona y familia u otro.</p>	<p>Resuelven las preguntas</p>	<p>Hojas, lapiceros</p>	Evaluación de las respuestas

Sesión 3: Uniéndonos para ganar

Objetivo: Reflexiona sobre su nivel de autoconfianza y autoestima valorando las CEP's: asumiendo riesgos, búsqueda de información, oportunidades y persistencia.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10'	Reforzar lecciones aprendidas de la sesión anterior para asociar contenidos a la sesión de hoy.	Responde	Papelográficos y plumones	Preguntas: Reflexión de las preguntas
Dinámica Vivenciar	10 40'	<p>Se invitará para esta sesión a 5 personas para el ejercicio estructurado</p> <p>Dinámica: “El Rompecabezas”: Entrega a cada participante una pieza de un rompecabezas, éste debe buscar a sus compañeros y armar el rompecabezas.</p> <p>Se forman 2 grupos.</p> <p>Presentar las instrucciones del ejercicio:</p> <p>Ejercicio estructurado: “Lanzamiento de anillos”</p> <p>A cada grupo se le entrega 10 fichas como préstamo para entrar a la competencia.</p> <p>Se explica el propósito y reglas generales del ejercicio, se</p> <p>Informa que los grupos competirán entre si y el ganador llevará “La Copa Campeón de campeones”. Los participantes tienen que invertir para ingresar a la competencia. Por lo tanto, todos los grupos deben pagar una ficha como cuota de ingreso.</p> <p>Advierte que sólo se permiten tres socios activos por grupo, en cada vuelta. Los restantes miembros del grupo son socios pasivos.</p> <p>Registra a los grupos.</p> <p>Informa que hay tres tiros por jugador activo en cada vuelta.</p> <p>Anuncia que hay posibilidades de practicar pero que la práctica cuesta una ficha por 6 lanzamientos.</p>	<p>Escucha</p> <p>Debate</p> <p>Pregunta</p> <p>Paga cuota</p>	<p>4 láminas de cartón para hacer rompecabezas de 6 piezas.</p> <p>40 fichas</p> <p>Tarjetas,</p> <p>Dinero</p>	<p>Dialogo</p> <p>Comentarios</p>

		Explica el cuadro de puntaje de lanzamiento (ver anexo de ejercicio). El puntaje se compone de tres variables, a decir el tipo de anillo (pequeño o grande, la distancia y la manera como pega en el taco.			
Vivenciar		<p>Con ayuda del cuadro de puntaje múltiple (anexo2) se explica la función multiplicadora de la distancia.</p> <p>Permite tiros de ensayo a cambio del pago de un derecho de capacitación (1 ficha) por cada 6 lanzamientos de anillos</p> <p>Cada grupo escoge a tres miembros para jugar en la 1ª vuelta.</p> <p>Cada grupo también escoge las distancias desde la cual cada miembro activo lanzará los dardos (distancias establecidas para cada vuelta). Habrá tres tiros por miembro activo del grupo.</p> <p>Los nombres de los jugadores y las distancias del lanzamiento se escriben en las tarjetas y las recoge un acompañante.</p> <p>Invita a los jugadores de cada grupo a lanzar, grupo por grupo.</p> <p>Anuncia los puntajes obtenidos por cada jugador.</p> <p>El acompañante calcula los resultados y los ingresa en el cuadro de resultados del grupo. (Anexo 3).</p> <p>Anuncia en detalle los resultados de la 1ª vuelta, grupo por grupo utilizando el anexo 3 y solicita un aplauso al grupo ganador de esa vuelta.</p> <p>Incentiva a practicar y a realizar la siguiente vuelta.</p> <p>Explica las reglas del ejercicio durante la segunda vuelta:</p> <p>Los grupos tienen la posibilidad de cambiar a los jugadores y las distancias de la 1ª vuelta.</p> <p>Se impondrá una penalidad de una ficha a los grupos con puntaje negativo.</p> <p>El resto de las reglas son las mismas que para la primera vuelta.</p> <p>Ejecuta la 2da vuelta</p>	<p>Hace preguntas</p> <p>Practica si desea</p> <p>Debate y decide con sus compañeros nombre de su grupo e integrantes de la 1ra vuelta.</p>	<p>Cuadro de puntaje (anexo 1),</p> <p>Cuadro multiplicador de distancias (anexo 2)</p> <p>Tarjetas</p> <p>Juego de Anillos. (anillos de diferente diámetro y peso)</p> <p>Taco y base.</p>	Observación del trabajo

		<p>Anuncia en detalle los resultados de la 2ª vuelta, grupo por grupo utilizando el anexo 3 y solicita un aplauso al grupo ganador de esa vuelta.</p> <p>Cobra las penalidades (si existieron) a los grupos con puntaje negativo.</p> <p>Explica las reglas del ejercicio en tercera vuelta</p>			
Vivenciar	30 min.	<p>Los grupos pueden establecer asociaciones en participación</p> <p>Los grupos pueden declararse en quiebra ante un pago para evitar mayores pérdidas.</p> <p>El resto de las reglas son las mismas que para el 1º y 2º vuelta, incluyendo una cláusula de penalidad.</p> <p>Ejecuta la tercera vuelta</p> <p>Anuncia en detalle los resultados de la 3ª vuelta, grupo por grupo utilizando el anexo 3 y solicita un aplauso al grupo ganador de esa vuelta y entrega el premio.</p>	<p>Participar activamente</p> <p>Escuchar y mirar</p> <p>Alentar a sus lanzadores</p>	<p>Tablero de puntaje (anexo 3)</p> <p>Plumones</p> <p>Copa con chocolates.</p> <p>Letrero campeón de campeones.</p>	<p>Análisis</p> <p>Evaluación de las respuestas</p>
Compartir	10'	Socializa sentimientos			
Procesar	30'	<p>¿Qué cualidades emprendedoras salieron a relucir?</p> <p>¿Qué lecciones aprendió de este ejercicio?</p> <p>Muestra sus respectivos desempeños con ayuda del Cuadro de Puntaje.</p> <p>Consulta con ellos cómo cambiaron (o no) su estrategia.</p> <p>¿Qué empresa decidió aplicar una estrategia adaptada, es decir, a través de la práctica, método de lanzamiento, cambiando distancias, o adaptándola a la nueva coyuntura (reglas) con el mismo personal?</p> <p>¿Quién trató de influir en miembros de otros grupos (perturbando durante los tiros, "guerra psicológica")?</p> <p>¿Qué estrategia fue la más efectiva?</p>	<p>Analizan</p> <p>Debaten</p> <p>Reflexionan</p>		

Generalizar	15'	<p>Aporte teórico y vincular con el procesamiento.</p> <p>Síntesis</p> <p>Enfatizar que la autoconfianza es el motor que nos motiva e impulsa a aprovechar oportunidades, a tomar riesgos calculados y pensar que podemos lograr las metas a pesar de los cambios del entorno. El apoyo mutuo entre el grupo refuerza nuestra autoestima.</p> <p>Resaltar la importancia de fomentar ambientes de confianza y cooperación en la familia, centro de estudios y trabajo.</p>	<p>Escuchan aportes del facilitador</p> <p>Relacionan con lo analizado durante el procesamiento.</p>	<p>Paneles</p> <p>Tarjetas con ideas claves</p> <p>Plumones gruesos negro y rojo</p>	
Aplicar	15'	<p>Dejar tarea para la casa</p> <p>Traer un recorte de periódico donde se pueda explicar los riesgos que asume una persona y sus consecuencias, sean positivas o negativas,</p>			

Sesión 4: Sobreviviendo

Objetivo: Identifica las habilidades sociales y sus componentes básicos, empatía y asertividad para mejorar el trabajo en equipo.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10'	Registrar en forma ordenada las lecciones aprendidas de la sesión anterior.		Pizarra, plumones	Dialogo
Introducción	10'	Motivar a los participantes	Escucha		
Vivenciar Explicación de reglas	15	Explicación de las tareas, reglas y condiciones para sobrevivir (obtener un chupete) Dar una explicación completa pero corta INSTRUCCIONES Cada participante tiene como objetivo Sobrevivir Para lograr su sobrevivencia deben obtener un chupete La madre naturaleza es la encargada de entregar los recursos Se puede cambiar en la oficina de la Madre Naturaleza: 3 dulces de diferente color por un chupete más un Dulce del color que deseen. 3 chupetes por 7 dulces del color que deseen	Escucha; Eventualmente pregunta	Cuadro con información principal (anexo 1)	
Distribución de recursos	10'	Preparación para la 1ª vuelta Distribuir los dulces como sigue: cada participante recibe 2 dulces de un solo color. 1/3 del grupo recibe dulces de color a, 1/3 de color b, y 1/3 de color c	Recibir los dulces	Dulces de 3 colores diferentes	Comentarios Debate
Acciones de la primera vuelta	5 '	Dentro del tiempo concedido, los participantes tratan de obtener los 3 dulces de diferentes colores que necesitan para obtener un chupete Un asistente actúa como “Madre naturaleza” y cambia dulces por chupetes y viceversa. El facilitador observa la acción y el comportamiento de los participantes	Convince a otros a cambiar y/o dar dulces. Cambia dulces por chupetes en la mesa del asistente	Dulces y chupetes. Una mesa	Observación del trabajo

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Compartir	5'	Pregunta muy rápido como se siente con los resultados de la primera vuelta.	Responder como se sintieron		Se detiene en la primera vuelta el ejercicio antes de que todos los participantes hayan sobrevivido
Planeamiento de la segunda vuelta	10'	Da las instrucciones para la segunda vuelta. El facilitador forma 2 grupos, Controla el tiempo; Ahora el objetivo es que cada grupo sobreviva. Propone desarrollar estrategias en una situación de competencia	Debate y establece una estrategia de grupo para la segunda vuelta	Papelógrafo con instrucciones	
Distribución de recursos	10'	Preparación para la ejecución de la segunda vuelta facilitador distribuye dulces siguiendo el mismo esquema que antes, pero a 2 grupos diferentes	Recibe recursos	Dulces de 3 colores diferentes	
Realización de segunda vuelta	5'	Competencia entre 2 grupos El facilitador observa el desempeño de ambos grupos. asistentes cambia dulces por chupetes y viceversa.	Los grupos aplican una estrategia		
Procesamiento de la primera vuelta HABLADO Procesamiento de segunda vuelta	10' 20'	Preguntas claves: ¿Cómo interpreta usted la tarea? ¿Qué debían hacer los participantes para obtener su sobrevivencia? Que características emprendedoras se asocian al ejercicio ¿Que hicieron los participantes para sobrevivir en la primera vuelta? Alguien se sintió afectado o perjudicado; explicar por qué. ¿Cómo desarrolló su estrategia el grupo ganador? ¿Cuáles fueron las razones del éxito? Como fue la comunicación al interior de los grupos ¿Lograron la participación de todos para lograr la sobrevivencia del grupo? Que sucedió ¿Qué diferenció al grupo perdedor? ¿Por qué razones fracasaron?	Contesta / debate	Panel y rotafolio Plumones, tarjetas	

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Generalizar	25'	Importancia de la empatía y asertividad en nuestras relaciones sociales. Trabajo en equipo – Redes de apoyo Comunicación Negociación Liderazgo	Participación		Análisis
Aplicar	15	Pide a los participantes preguntar a sus compañeros como los perciben en cuanto a sus habilidades sociales de empatía.	Preguntar y escribir	Hojas y lapiceros	Evaluación de las respuestas

Sesión 5: Mejorando nuestra comunicación

Objetivo: Reconocen la importancia de la comunicación asertiva durante las etapas de planificación y ejecución de una tarea específica

Fases	tiempo	Actividades del Facilitador	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10'	Repaso de la sesión anterior Resaltar lecciones aprendidas y retomarlas	Escuchar, participar		Dialogo
División de los participantes para el ejercicio	10'	Formar un equipo Un participante será el observador del proceso – esto puede hacerse con ayuda de un Vitalizador. (las sillas) El equipo debe subdividirse nuevamente en dos equipos uno – El Equipo de Planificación (EP) y el Equipo Operativo (EO)	Escuchar, participar		
Vivenciar	55'	Instrucciones Presente las reglas del ejercicio: El cuadrado hueco Se forma el equipo que a su vez se dividen en tres subgrupos llamados Equipo Planificación (EP), Equipo Operativo (EO) y el observador. Cada Equipo de Planificación (EP) planificará e impartirá instrucciones al Equipo Operativo (EO) correspondiente La Eos debatirán algunos temas propuestos mientras esperan instrucciones del EP. Tiempo de planificación 25 minutos y de ejecución 15 minutos. Los observadores prestan atención a todo el proceso. Los EO comienzan a ensamblar el Cuadrado de acuerdo con las instrucciones de los EPs Cuando termina el turno, el facilitador verifica si se cumplió la tarea.	Leer instrucciones Planificación, debatir, observar	Sobres que contienen el rompecabezas (ver anexo 6), solución del rompecabezas (anexo 5) para los EP Partes del rompecabezas	Comentarios Debate Observación del trabajo

Fases	tiempo	Actividades del Facilitador	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Procesamiento	45'	<p>Preguntas claves</p> <p>¿Cuál es su sensación ahora?</p> <p>¿Para los EPs: ¿cómo se siente al (no) haber podido dar las instrucciones necesarias?</p> <p>Para los EOs: ¿Cómo se siente después de (no) haber ensamblado las piezas?</p> <p>¿Qué ayudó a los EPs para instruir a los EPs?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron los EPs para impartir información requerida por los EOs?</p> <p>¿Qué haría diferente la próxima vez?</p> <p>¿Fueron adecuadas las instrucciones para que los EOs cumplan la tarea?</p> <p>¿Qué faltó?</p> <p>¿Planificó alternativas?</p> <p>Para los EOs: ¿Cómo se prepararon para la operación? ¿Qué pasó durante el tiempo de espera?</p> <p>¿Hubo problemas de liderazgo entre los diferentes grupos? Si es sí, ¿Cómo influyó en el trabajo? (¿positivamente? ¿negativamente?)</p> <p>¿Qué se puede aprender de este ejercicio?</p> <p>¿Algo similar ha sucedido en su desempeño como docente?</p> <p>¿Cuáles son los principales problemas que tenemos?</p> <p>¿Qué cosas buenas podemos apoyar para mantener el proceso de comunicación en nuestra empresa?</p>	<p>Responder y debatir</p> <p>Aportar ideas</p> <p>Compartir experiencias personales vinculadas al tema</p>	<p>Rota folios</p> <p>Plumones</p> <p>Paleógrafos</p>	

Fases	tiempo	Actividades del Facilitador	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
		¿Cómo podemos mejorar el proceso de comunicación al delegar responsabilidad en la empresa que participamos?			Análisis
Generalización	15'	Resaltar importancia de las habilidades sociales: empatía, trabajo en equipo, negociación, comunicación asertiva y liderazgo. Comunicación explícito e implícito (lenguaje gestual y corporal)	Escuchar Participar cuando lo solicita el facilitador	Presentación en tarjetas Entrega de material.	
Aplicar	15	Avanzar el proyecto de vida	Participación		Evaluación de las respuestas

Sesión 6: El equipo es lo mejor para trabajar

Objetivo: Reconoce el trabajo en equipo como un proceso e identifica sus características y ventajas.

Fases	Tiempo	Actividades del facilitador	Actividades del participante	Materiales	Consejos
Hilo Conductor	10'	Hilo Conductor : Reforzar lecciones aprendidas de la sesión anterior	Responde a las preguntas	Papelógrafos y plumones	Dialogo
Vitalizador	10	Se invitará para esta sesión a 5 personas para el ejercicio estructurado	Participa	Instrucciones visualizadas	Comentarios
Vivenciar	35	<p>Dinámica para formar equipos: Sansón, Dalila y el león.</p> <p>Ejercicio estructurado “Los Encadenados”</p> <p>Forma 2 grupos mixtos.</p> <p>Explica que el ejercicio es una competencia y gana el equipo que llegue a la meta.</p> <p>Indica que ambos equipos tendrán a todos sus integrantes “encadenados”</p> <p>Explica que la tarea de ambos grupos es caminar encadenados hasta llegar a la meta (ubicada a 40 pasos de la línea de partida). Salir al patio.</p> <p>Ubica a ambos equipos mirándose frente a frente</p> <p>Cada integrante de un equipo se coloca una cadena de papel kraft en ambas piernas para que se encadene con 1 de sus compañeros, proseguir con esta tarea hasta que todos los integrantes del grupo se encuentren encadenados.</p> <p>Indica que cada vez que una cadena se rompa, TODO el grupo se detiene para reponer la cadena e iniciar de nuevo la marcha.</p> <p>Señala el inicio de la competencia con un silbato que también será empleado como señal para detener la carrera y entregar nuevas instrucciones.</p> <p>Permite una práctica de 5 minutos.</p>	<p>Escucha</p> <p>Se organiza</p> <p>Coordina</p>	<p>El patio del local.</p> <p>Un pito</p> <p>Una cinta de maskintape gruesa</p> <p>150 Eslabones de papel kraft (como para hacer cadenetas) hechos con tiras de 10 cm de alto y 60 de largo, engrampados con 2 grapas.</p>	<p>Debate</p> <p>Observación del trabajo</p>

Compartir	10	<p>Da un plazo de 5 minutos para organizarse luego de los cuales solicita que se ubiquen en sus lugares.</p> <p>Durante la competencia el facilitador debe dar los siguientes anuncios:</p> <p>1.- Existe un virus que está afectando la visión de los pobladores del Callao, llamada OVITIS por eso debemos....Ej.: ¡¡¡Cubrir los ojos de Ofelia!!! (Cubrir con un pañuelo a un participante por cada equipo, identificar a los líderes, para dificultar el trabajo y observar quien asume la organización del equipo)</p> <p>2- Los médicos nos informan que la epidemia se ha expandido y ahora debemos Colocar una cinta adhesiva en los labios de los participantes que dirigen el equipo. Ser equitativo en ambos equipos al dificultar el trabajo.</p> <p>Gana el equipo que llegue a la meta, encadenado con todos sus miembros</p> <p>Pregunta: ¿Cómo te sientes después de terminado el ejercicio?</p> <p>Si algún participante empieza a procesar, reiterar la pregunta de la siguiente forma: “Muy bien, ¿y eso como te hizo sentir?”. Lograr que expresen sus emociones, apoyarse en los más conversadores.</p>	Participa activamente	Pañuelos Cinta adhesiva	
		<p>¿Cómo se organizó el grupo?</p> <p>¿Porque razón creen que lograron ganar la competencia?</p> <p>¿Entonces será fácil trabajar en equipo? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?</p> <p>¿Hubo algún tipo de liderazgo? ¿En qué momento apareció?</p> <p>¿Cómo fue la comunicación al interior de los grupos</p> <p>¿Qué dificultades se presentaron durante el ejercicio?</p> <p>¿Cómo reaccionaron frente a estas dificultades</p> <p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas con este ejercicio</p>			
Procesar	40'		<p>Socializa emociones y sentimientos compartidos en la vivencia.</p> <p>Responder activamente</p> <p>Describir lo sucedido en la vivencia</p>		<p>Análisis</p> <p>Evaluación de las respuestas</p>

Generalizar	30'	<p>Asociar los temas tratados con la realidad. Fomentar la participación y hacer referencia a situaciones similares que se presentan en el CETPRO.</p> <p>Marco teórico que se construye con los aportes de los participantes, se puede utilizar esquemas, mapas conceptuales, diagramas, etc.</p> <p>Contenidos:</p> <p>Elementos del trabajo en equipo: Confianza,</p> <p>Comunicación, Coordinación, Compromiso y participación</p> <p>Diferencias entre trabajo en grupo y trabajo en equipo</p> <p>Ventajas de trabajar en equipo</p> <p>Fomentar la asociatividad.</p>	Compartir experiencias relacionadas al tema.		
Aplicar	15'	<p>Proponer una actividad para mejorar su institución educativa (en el aspecto que elijan).</p> <p>Señalar el objetivo y quienes deberían formar el equipo, y quién sería el líder.</p>			

Sesión 7: Mis objetivos y metas

Objetivo: Reflexiona sobre la planificación, búsqueda de información y fijar metas para tener una visión más clara de sus vidas y proponer acciones concretas en un proyecto de vida.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Consejos
Hilo conductor	10'	Recordar lecciones aprendidas de la sesión anterior	Responden a las preguntas de la facilitadora	Paleógrafos y plumones	<p>Dialogo</p> <p>Comentarios</p> <p>Debate</p>
Vitalizador	10'	Dinámica : La silla se quema			
Vivenciar	50	<p>Ejercicio estructurado: Mini objetivos</p> <p>Instrucciones</p> <p>Cada participante recibe tarjetas de dos colores diferentes.</p> <p>Tiene 5 minutos para pensar en un objetivo que puedan realizar y que sean medibles alcanzables realistas específicas y acotadas en el tiempo.</p> <p>En la parte superior izquierda escriben su nombre y en el centro el objetivo</p> <p>Se pide a los participantes que escriban en una tarjeta un objetivo que puedan realizar dentro del aula</p> <p>Los participantes leen su objetivo y colocan la tarjeta en el panel.</p> <p>Se leen los objetivos y se comparan con los elementos establecidos, Siendo el rol de los participantes la supervisión.</p> <p>Se repite el ejercicio pero esta vez los participantes en la tarjeta restante colocaran un objetivo que puedan realizar dentro del aula en tres minutos con los elementos establecidos. MAREAR</p> <p>Los participantes realizaran el ejercicio dentro del plazo establecido</p>	Escriben	<p>Tarjetas</p> <p>Plumones gruesos</p>	
Compartir	15	Preguntar cómo se sintieron con los resultados.	Expresan sentimientos		

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Consejos
Procesar	35	<p>Hubo participantes que cumplieron y otros que no cumplieron</p> <p>¿Fue fácil o difícil?</p> <p>¿Por qué no pudieron cumplir con sus objetivos?</p> <p>¿Qué criterios utilizaron para formular su objetivo?</p> <p>¿Qué obstáculos encontraron?</p> <p>Que estrategias utilizaron para superar los obstáculos</p> <p>Otros</p>	<p>Explicar</p> <p>Responden</p>	<p>Paleógrafos</p> <p>Plumones</p>	Observación del trabajo
Generalizar	20'	<p>Se presenta el marco teórico, definición de objetivo metas.</p> <p>Elementos: medible, alcanzable, realista, específico, acotado y que implica un riesgo.</p> <p>Complementa el tema con ejemplos relacionados al quehacer de los participantes.</p> <p>Resalta la importancia de fijarse objetivos desarrollando la capacidad de logro.</p>	<p>Escuchan</p> <p>Preguntan</p>	<p>Tarjetas</p> <p>Paleógrafos</p> <p>Plumones</p>	Análisis
Aplicar	10	<p>Pide a los participantes formular objetivos a corto, mediano y largo plazo a nivel familiar y profesional.</p> <p>Entrega de formatos de aplicación</p> <p>Orienta sobre el término de su proyecto de vida</p>	Trabajo individual	Formatos de aplicación para fijar objetivos a corto, mediano y largo plazo.	Evaluación de las respuestas

Sesión 8: “La creatividad está en mí”

Objetivo: Los docentes desarrollan su pensamiento creativo para generar ideas de negocio.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Consejos
Hilo conductor	10 min	Recordar lecciones aprendidas, CEPs: fijar objetivos/meta y planificación, para enlazar el tema de creatividad en la generación de ideas de negocio a fin de cumplir con los objetivos de la actividad “CREACIÓN DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PROPIO DESDE EL CETPRO”	Responden activamente	Papelógrafos y plumones de dos colores diferentes	Dialogo
Vitalizador	10 min	Dinámica: El baile. En pares los participantes bailaran sobre un papel el cual se doblará para ser más pequeño cada vez que la música cambie. Gana el participante que se mantenga dentro de lo que queda del papel.	Bailan según indicaciones de la facilitador		
Vivenciar	50 min	Presentar ejercicios de creatividad individuales y grupales Ejercicios individuales: Tres puntos, nueve puntos, el triángulo de fósforos, Ejercicios grupales: El cuadrado, retroceso, la cruz. Ver anexo 1 Nota: después de cada ejercicio se les pregunta por qué se dieron esos resultados, que aspectos se deben mejorar (algo muy breve, pero que los ayude a reconocer sus debilidades para esforzarse más con los ejercicios q vienen y estimular su pensamiento creativo)	Leen las instrucciones y realizan la tarea encomendada. Hacen consultan y preguntas sobre las instrucciones. Primero trabajan de forma individual y luego grupal.	Papelógrafos, plumones, hojas bulky, lápices, borradores. 40 círculos pequeños hechos en cartulina. cajas de fósforos Cinta maskingtape Premios	
Compartir	10min	Se pregunta cómo se sienten con los resultados obtenidos	Responden		Comentarios Debate
Procesar	35 min	Se realizan preguntas generadoras, primero a nivel descriptivo y luego de análisis con la realidad. Registrar en Papelógrafos de forma ordenada, duplicar los aportes de los participantes. Fue fácil resolver los ejercicios propuestos	Responde activamente y con respeto Describe lo que sucedió en la vivencia	Papelógrafos y plumones de diferente color	

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Consejos
		<p>¿Por qué algunos encontraron la solución a los problemas?</p> <p>¿Qué sucedió con los ejercicios individuales...y grupales?</p> <p>¿Que CEP nos ayudan a desarrollar nuestro pensamiento creativo?</p> <p>Lo que hemos vivido con estos ejercicios nos pasa en la realidad, ¿cuándo?</p> <p>¿Cómo reaccionamos cuando enfrentamos problemas?</p>	Relaciona lo aprendido con su quehacer diario		Observación del trabajo
Generalizar	20 min	<p>Aporte teórico utilizando mucha visualización.</p> <p>Creatividad</p> <p>Pensamiento lateral y pensamiento racional</p> <p>Idea de negocio, definición y características.</p>	<p>Copiar en su folder</p> <p>Preguntar</p>		
Aplicar	15 min.	Se forman grupos de trabajo definitivos, y se aplica la técnica de lluvia de ideas, se pide a los participantes que utilizando su pensamiento creativo generen ideas de negocio, según disparadores o provocadores: tecnología, producción, alimentos, turismo, amor, y otros considerar las áreas de educación para el trabajo.	Escribir	<p>Papel Graf</p> <p>Plumones</p> <p>Premios (dulces)</p>	<p>Análisis</p> <p>Evaluación de las respuestas</p>

Sesión 9: Produciendo con calidad

Objetivo: Los participantes valoran la importancia del cumplimiento de metas, el trabajo en equipo, la planificación y el trabajo realizado con calidad

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10 min.	Preguntar ¿qué recuerdan de la sesión anterior? Resaltar elementos del trabajo creativo y sus características.	Responder, preguntar	Pizarra, plumones, Papelógrafos	Dialogo Comentarios
Dinámica	10 min.	Para formar 2 grupos. Entregar figuras de 2 animales o tarjetas escritas con 2 nombres de animales. Pedir a los participantes que realicen sonidos y mímicas y se agrupen.	Participar activamente		Debate
Vivenciar	70 min.	<p>Presentar instrucciones del ejercicio: Block de notas</p> <p>Se Forman 2 grupos se los ubica en un lugar de trabajo</p> <p>A cada grupo se le entrega los siguientes materiales: 1 borrador, 3 reglas, 3 tijeras, aproximadamente 10 hojas bond, (del tamaño indicado en las instrucciones) 2 engrapadores, 1 cinta adhesiva, 1 lápiz, 1 tajador</p> <p>Cada equipo debe producir al menos 10 block según la muestra dada.</p> <p>Los grupos disponen de 20 minutos para planificar los blocks que pueden producir en 30 minutos, pueden ensayar con los materiales para determinar el nivel de producción.</p> <p>Antes de terminar con la planificación (5 minutos) se le entregara a cada grupo un formulario de convenio de abastecimiento y otro de planificación</p> <p>Un representante del grupo entregara los documentos a la empresa funda block con los requerimientos y el compromiso de producción.</p> <p>Los materiales no solicitados serán retirados de la mesa.</p> <p>Se empieza con la producción que durara 30 minutos.</p> <p>Terminado el tiempo los equipos entregan su producción a funda block para su posterior aceptación o rechazo.</p>	<p>Leer instrucciones</p> <p>Hacer preguntas</p> <p>Trabajar en grupos</p> <p>Realizar la producción de block</p>	<p>Mesas, hojas bond, tijeras, reglas engrapadoras, grapas, goma, borrador, cinta adhesiva, lápiz, tajadores.</p>	Observación del trabajo

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
		Se anotan los resultados en un Papelógrafo. se anuncia que grupo cumplió con la meta establecida y el contrato de trabajo entregado con calidad.			
Compartir	5 min	Preguntar ¿cómo se sintieron durante el ejercicio? (señalar el cuadro de resultados)	Expresar sus sentimientos		Análisis Evaluación de las respuestas
Procesar	20 min.	Preguntar a los grupos si está satisfecho con los resultados obtenidos. Publicar los resultados obtenidos Analizar las causas del cumplimiento de las metas y no metas ¿Cómo se fijaron las metas? ¿Qué pasos definieron para alcanzar las metas? El proceso de producción evolución de acuerdo a lo planificado. Analizar las etapas de producción el material fue suficiente Asignaron tareas para cada miembro del grupo al igual que las tareas ¿Qué tipo de control de calidad realizaron? ¿Quién fue el encargado de esa tarea?	Responder las preguntas Debatir Escuchar Tomar apuntes Comentar situaciones personales relacionadas con el ejercicio	Pizarra Papelógrafos Plumones	
Generalizar	20 min.	Aclarar contenidos sobre ventajas de la planificación y los procesos de producción El compromiso con el contrato de trabajo La calidad del trabajo presentado	Escuchar Hacer preguntas Tomar apuntes	Pizarra Papelógrafos Plumones Tarjetas	
Aplicar	15 min.	Proponer una actividad para mejorar en institución educativa (compromiso con el trabajo). Señalar el objetivo y quiénes deberían hacerlo.	Actividad a realizar tomar		

Sesión 10: Mi negocio va al mercado

Objetivo: Los participantes han identificado herramientas para generar, analizar y seleccionar la mejor idea de negocio.

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
Hilo conductor	10 min.	Recordar ideas de negocio generadas en la lluvia de ideas en sesiones anteriores, usando nuestro pensamiento creativo, para enlazarlas con los contenidos de la sesión del día	Participan activamente	Papelográficos y plumones de colores	Dialogo
Vivenciar	40 min.	Se formar los grupos de trabajo según sesión anterior. Presentar instrucciones del MACRO FILTRO 1. Cada grupo debe seleccionar 10 ideas de negocio de todas aquellas generadas anteriormente y/o agregar nuevas ideas 2. Para la selección utilizara los siguientes criterios: La idea me gusta y estoy motivado/a para ponerla en practica Existe un potencial de mercado para este producto Hay materiales e insumos disponibles para fabricar este producto Puedo producirlo con mis recursos técnicos y mis conocimientos de esta actividad Respecto a la competencia creemos q podemos superarla 3. Cada grupo elige un representante para la exposición.	Filtra ideas de negocio utilizando parámetros de mercado.	Formatos en papel kraf para el macro filtro Plumones Premios	Comentarios
Compartir	5 min.	Preguntar cómo se sienten con los resultados de su exposición	Expresar sentimientos		Debate
Procesar	30 min.	Se clarifican los puntos tratados durante la exposición, realizando preguntas relacionadas a sus ideas de negocio.	Participación activa Responden a las preguntas orientadoras	Papelográficos y plumones de diferente color	Observación del trabajo

Fases	Tiempo	Actividades del Facilitador (Descripción)	Actividades de los Participantes	Materiales necesarios	Estrategias de evaluación
		Preguntar sobre las condiciones para llevar a cabo estas ideas. Identificar oportunidades de mercado. Vincular a su realidad. Quienes serían sus redes de apoyo la familia, el colegio, los profesores, amigos, etc.		Cinta masking tape	Análisis Evaluación de las respuestas
Generalizar	15 min.	Aporte teórico según información del procesamiento. Definición de demanda y tipos de negocio. Utilizar visualización. Ver anexo 2	Escuchar y copiar en su folder. Preguntar	Tarjetas Plumones de diferente color	
Aplicar	40 min.	El facilitador reúne a los grupos de trabajo definitivos para revisar la selección de sus ideas de negocio. Pide aplicar el cuadro de Micro filtro Instrucciones: Cada grupo debe analizar las 10 ideas de negocio, según cuadro con criterios y puntaje del MICRO FILTRO La idea de negocio seleccionada será la que tenga el mayor puntaje. Cada grupo elige un representante para explicar brevemente el proceso de selección de la mejor idea de negocio. Debate y exposición. Supervisar el desarrollo de las tareas en su cuaderno.		FICHA 2 del perfil de plan de negocio para avance de los grupos.	
Cierre del taller	30'	Compartir experiencias Dinámica: Armando un corazón	Participar activamente	Rompecabezas del corazón	